

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA EVROPSKÉ INTEGRACE

Analýza nezaměstnanosti ve Zlínském kraji
Analysis of Unemployment in the Zlin Region

Student: Vendula Hamplová
Vedoucí bakalářské práce: PhDr. Ludmila Bělíková

Ostrava 2013

Zadání bakalářské práce

Student: **Vendula Hamplová**
Studijní program: **B6202 Hospodářská politika a správa**
Studijní obor: **6210R004 Eurospráva**
Specializace: **01 Eurospráva**
Téma: **Analýza nezaměstnanosti ve Zlínském kraji**
Analysis of Unemployment in the Zlín Region

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
 2. Trh práce a nezaměstnanost
 3. Charakteristika regionu
 4. Analýza nezaměstnanosti
 5. Závěr
- Seznam použité literatury
Seznam zkratk
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce
Seznam příloh
Přílohy


Seznam doporučené odborné literatury:

BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing a. s., 2002. ISBN 80-247-9006-08
MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. ISBN 80-86429-08-3.
ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Statistická ročenka Zlínského kraje 2012*. ISBN 978-80-250-2125-5.


Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí bakalářské práce: **PhDr. Ludmila Bělíková**

Datum zadání: 23.11.2012
Datum odevzdání: 10.05.2013


Ing. Boris Navrátil, CSc.
vedoucí katedry




prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová
děkanka fakulty

Prohlašuji, že jsem celou bakalářskou práci vypracovala samostatně a uvedla jsem všechny použité zdroje práce v seznamu literatury.

Valašské Meziříčí 10. května 2013



.....
Vendula Hamplová

Poděkování

Ráda bych na tomto místě poděkovala své vedoucí bakalářské práce PhDr. Ludmile Bělíkové za cenné rady, čas a trpělivost, kterou mi věnovala.

Dále bych ráda poděkovala mému otci a bratrovi za podporu během studia.

Obsah

1 Úvod	5
2 Trh práce	6
2.1 Definice trhu práce.....	6
2.2 Segmentace trhu práce.....	7
2.3 Poptávka po práci.....	9
2.4 Nabídka na trhu práce	9
2.5 Rovnováha na trhu práce	10
3 Nezaměstnanost.....	11
3.1 Definice nezaměstnanosti.....	11
3.2 Měření nezaměstnanosti	12
3.3 Struktura a typy nezaměstnanosti	13
3.4 Náklady nezaměstnanosti pro společnost.....	16
3.5 Důsledky nezaměstnanosti pro člověka	17
3.6 Rizikové skupiny.....	20
4 Státní politika zaměstnanosti.....	22
4.1 Zákon č. 435/2004 Sb.....	23
4.2 Zprostředkování zaměstnání prostřednictvím úřadů práce.....	24
4.3 Podpora v nezaměstnanosti	27
4.4 Pasivní politika zaměstnanosti.....	29
4.5 Aktivní politika zaměstnanosti	30
4.5.1 Rekvalifikace.....	30
4.5.2 Investiční pobídky	31
4.5.3 Veřejně prospěšné práce	32
4.5.4 Společensky účelná pracovní místa	32
4.5.5 Překlenovací příspěvek	32
4.5.6 Příspěvek na zapracování.....	33

4.5.7 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.....	33
5 Charakteristika Zlínského kraje	33
5.1 Charakteristika území.....	33
5.2 Ekonomická charakteristika.....	34
5.3 Demografická charakteristika	35
5.4 Úřady práce ve Zlínském kraji.....	36
6 Vývoj nezaměstnanosti a struktura nezaměstnaných	36
6.1 Vývoj nezaměstnanosti.....	36
6.2 Struktura nezaměstnaných osob.....	39
6.3 Vývoj volných pracovních míst	44
7 Analýza současného stavu nezaměstnanosti.....	45
8 Doporučení na snížení míry nezaměstnanosti.....	46
9 Závěr	48
Zdroje.....	49
Seznam zkratek	53
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce	

1 Úvod

Trh práce je již řadu let velmi zajímavou oblastí pro zkoumání, jak ekonomickými odborníky ve sféře teoretického výzkumu, tak praktické politiky. Důsledky jeho fungování mají vliv na každého z nás. Teprve na počátku 90. let 20. století se začalo s prací skutečně obchodovat na základě nabídky a poptávky. V této době se začal objevovat také nový společenský problém, a to nezaměstnanost. Stala se velmi závažným, jak ekonomickým, tak sociálním problémem. V současné době je to velice aktuální a diskutované téma. Zároveň se také řeší pokusy, jak tento problém eliminovat pomocí politiky zaměstnanosti, která je součástí hospodářské politiky státu. Prostřednictvím jejích nástrojů se stát snaží snižovat míru nezaměstnanosti a mírnit následky spojené se ztrátou zaměstnání.

Cílem bakalářské práce je analyzovat současnou míru a strukturu nezaměstnanosti ve Zlínském kraji, zároveň také specifikovat situaci v jednotlivých okresech Zlínského kraje. Analýza míry nezaměstnanosti je zaměřena na vývoj od roku 2007. Struktura je porovnávána z hlediska posledních dvou let, a to roku 2011 a 2012. Specifikace jednotlivých okresů se zaměřila na první 3 měsíce roku 2013. Analýza je prováděna metodou, kdy se složité skutečnosti rozloží na jednodušší části a detailním pozorováním se vytváří závěr.

Bakalářská práce je rozdělena do devíti částí. První a poslední kapitola tvoří úvod a závěr. Druhá část pojednává o trhu práce, nabídce práce a poptávce po práci. Třetí kapitola objasňuje teoretické souvislosti nezaměstnanosti, její měření, strukturu či důsledky. Čtvrtá kapitola je zaměřena na státní politiku zaměstnanosti. Nejprve popisuje zákon o zaměstnanosti a pravidla zařazení do evidence úřadu práce a poté se zaměřuje na nástroje aktivní a pasivní politiky v rámci České republiky. Následující kapitola se zabývá charakteristikou Zlínského kraje z ekonomického a demografického hlediska. Šestá kapitola je zaměřena na vývoj nezaměstnanosti v kraji a její strukturu. Předposlední kapitola zobrazuje aktuální situaci v jednotlivých okresech a poslední, osmá kapitola představuje návrhy a doporučení na snížení nezaměstnanosti.

2 Trh práce

2.1 Definice trhu práce

Bakalářská práce se jako první zabývá základním pojmem, a to je trh práce. Trh je naprosto výjimečný. Schopnost produkovat totiž záleží na lidech, ti jsou jedineční svými schopnostmi, nadáním, ale také životními a pracovními zkušenostmi (Brožová, 2003). Bývá spojován s tržní ekonomikou, neboť podobně jako jsou prodávány a nakupovány výrobky, je směňována i práce (Mareš, 2002). Dle Kuchaře (2007) v sobě trh práce spojuje prvky ekonomického, právního, sociálního a kulturního systému společnosti. Každý z nich hraje jinou roli, poněvadž má každý svůj vlastní vývoj a dynamiku. „Pracovní trh můžeme rozdělit na celkem pět druhů pracovních trhů:

- **dokonalý trh práce** – cena práce je určena jen poměrem mezi poptávkou a nabídkou,
- **neoklasický trh práce** – méně dokonalý trh práce, na kterém působí a tržní mechanismus korigují kulturně dané standardy a distribuční mechanismy,
- **přirozený trh práce** – je zde nutné počítat s individuálním nedostatkem znalostí, kvalifikace a dovedností, ekonomickými a neekonomickými náklady a setrvačností jevů nikoliv jako pochopitelnými nedokonalostmi jinak dokonalého trhu práce, ale jako s jeho přirozenou bází,
- **institucionální trh práce** – do jeho mechanismu intervnují sociální instituce (jejich prostřednictvím ho mohou ovlivňovat zaměstnavatelé či zaměstnanci),
- **řízený trh práce** – je zajišťováno intervencí státu totéž, co na neoklasickém trhu přirozenými mechanismy.“ (Mareš, 2002, s. 55)

Před sestavením analýzy trhu práce, musí být předem vymezeno pět základních strukturních charakteristik, které zjednodušeně vymezují jeho podobu. Jedná se o:

- národnostní strukturu,
- demografickou strukturu,
- vzdělanostní strukturu,
- ekonomickou strukturu,
- profesní strukturu.

Dané charakteristiky spolu sice souvisí, ale každá má svou dynamiku vývoje. Nejstabilnější se zdá **národnostní struktura**. Souvisí to s její zdánlivou neměnností. Avšak změny v minulosti měly značné důsledky na sociální a ekonomickou strukturu českého obyvatelstva. V současnosti se setkáváme se značným růstem podílu jiných národnostních skupin jako důsledkem migrace. Méně stabilní je **demografická struktura**, a to zejména stárnutím obyvatelstva a měnícími se vzorci demografického chování. Umělé zásahy, snažící se ovlivňovat tyto procesy, nejvíce narušují stabilitu struktury. Ve své podstatě bývají snahou o zlepšení situace, avšak v dlouhodobém horizontu byly dopady na ostatní sféry společnosti vnímány spíše negativně. V posledních letech se také stýkáme s novým prvkem, který má stále větší vliv na podobu národnostní a demografické struktury. Jedná se o migrační procesy. Společenský pokrok není možný bez vzdělaných občanů. Proto ovlivňuje strukturu trhu práce také **vzdělanostní struktura**. Vzdělání občané jsou největším kapitálem každé vyspělé společnosti, z čehož vyplývá, že investice do vzdělání je velmi důležitá. Brožová (2002) říká, že budoucností každé společnosti je lidský kapitál. Proto je správné jej rozvíjet, což zvyšuje konkurenceschopnost ekonomiky. Vzdělanější a flexibilnější pracovníci mají větší naději na úspěch a znamenají flexibilnější trh práce. Zastoupení jednotlivých hospodářských sektorů a odvětví charakterizuje **ekonomická struktura**. Důležitou roli má celý předchozí hospodářský vývoj země. Zlepšení struktury se stále potýká s historicky danými ekonomickými vazbami jako např. vyšší podíl těžkého průmyslu. Také se musí zabývat vyšším vlivem globalizačních procesů, zejména následky vstupu české ekonomiky do ekonomiky Evropské unie. **Profesní struktura** je nejrychleji měnící se složka trhu práce. Změna pracovní pozice během pracovní kariéry je základní předpoklad dynamického a zároveň vyváženého trhu práce (Kuchař, 2007).

2.2 Segmentace trhu práce

Základem segmentace trhu práce je koncepce duální ekonomiky, založená na principu, že většinu podniků je možno rozčlenit do dvou sektorů. Velké organizace s dostatečným kapitálem, které bez problémů reagují na výkyvy hospodářského cyklu, mohou investovat do technických a technologických inovací se řadí do tzv. centrálního sektoru. Tyto podniky mohou plánovat dlouhodobý vývoj a rozvoj svých oblastí. Nabízejí velké množství pracovních míst a dosahují velkých zisků, z toho plyne, že platí i vysoké daně. Naopak v tzv. periferním sektoru podniky nemívají velké množství zaměstnanců a jejich role na trhu práce

je menší. Bývají ekonomicky i investičně slabší. Jsou závislé na organizacích v centrálním sektoru (Kuchař, 2007).

Mareš (2002) tvrdí, že trh práce je rozdělen do několika dílčích trhů, tzv. segmentován. Pracovní trh je nehomogenní. Existuje tolik trhů, kolik je geografických oblastí či profesí. Jednou z nejznámějších segmentačních teorií je teorie duálního trhu rozlišující hned několik druhů trhu práce jako např. primární a sekundární, interní a externí či formální a neformální. O lepších a významnějších pracovních podmínkách a příležitostech mluvíme v souvislosti s **primárním pracovním trhem**. Jsou také spojeny s vyšší prestiží a předpokladem je kariérní růst. Pracovní místa jsou stabilní a nehrozí jejich nečekaná ztráta. Práce bývá ohodnocena lepšími mzdovými podmínkami či jinými benefity. Mzda je založena spíše na pracovní pozici a odpovědnosti než na samotném výkonu pracovníka. Naproti tomu jsou místa s nižší prestiží spojována s horším mzdovým ohodnocením. Pracovní postup nemá takový potenciál a není většinou spojován s kariérním či mzdovým růstem. Také zvyšování kvalifikace je na velice malé či nulové úrovni. V této souvislosti se hovoří o **sekundárním pracovním trhu**. Pracovníci se častěji setkávají s krátkodobou či dlouhodobou nezaměstnaností z důvodu nestability pracovních míst, jelikož méně kvalifikovaní zaměstnanci jsou snadněji nahraditelní než odborníci v daných oborech. Na druhou stranu je jednodušší nalézt práci v tomto sektoru, než v sektoru primárním.

Formální trh práce je kontrolován státními institucemi, např. úřady práce. Jde o oficiální pracovní příležitosti. Oproti tomu **neformální trh práce** jde mimo kontrolu institucí a je produktem tzv. šedé či černé ekonomiky. Většinou se jedná o obcházení pracovních či daňových zákonů. Řadíme zde nejen nelegální činnost, práci bez pracovní smlouvy, ale také různé sousedské výpomoci.

Další segmentací trhu je rozdělení na trh externí a interní. **Externím trhem** se rozumí otevřený trh, na kterém si podniky konkurují ve smyslu hospodářské soutěže (Mareš, 2002). **Interní trh** není trhem v pravém slova smyslu. Jedná se spíše o vnitřní trh dané organizace. Oproti trhu externímu přináší větší jistotu zaměstnání, vyšší mzdové ohodnocení a spolehlivější kariérní postup. Zpravidla mají zaměstnanci lepší pracovní podmínky, než jaké by mohli získat na externím trhu práce. Nevýhodou se může zdát rozhodování podle formálních či neformálních pravidel a zvyklostí dané firmy, např. principu seniority, nikoliv na základě konkurence a kvalifikovanosti (Kuchař, 2007).

Často bývá, v souvislosti se segmentací, zmiňován výraz marginalizace. Jedná se o znevýhodňování pracovníků s určitými charakteristikami, jejich stavění do nevýhodných pozic na trhu práce a zvyšování rizika jejich nezaměstnanosti. Oběťmi marginalizace většinou

bývají ženy, mladiství, starší občané či jiné sociálně demografické kategorie občanů (Mareš, 2002).

2.3 Poptávka po práci

Poptávku po práci vytvářejí firmy a zaměstnavatelé, jejichž hlavním cílem je maximalizace zisku. Jedná se o poptávku odvozenou od poptávky po výrobcích a službách. Je závislá na finální spotřebě zboží. To znamená, že čím větší je poptávka po určitém zboží či službě, tím roste poptávka po práci, která tuto službu zajistí či výrobek vyrobí. Avšak pokud poptávka po zboží klesá, sníží se i poptávka po práci, která ji zajistí (Jurečka, 2009). Poptávka je ovšem ovlivněna i dalšími faktory a to těmi, že přijetí nových pracovníků způsobí zvýšení celkové produkce podniku, ale zároveň se zvýší mzdové náklady. Pokud se rovná zvýšení produkce reálné mzdě, můžeme to považovat za optimální nezaměstnanost. To znamená, že pokud reálná mzda roste, pro podnik je nejvýhodnější udržovat stabilní počet zaměstnanců. Naopak pokud se reálná mzda bude snižovat, efektivní řešení je zvýšit poptávku po práci. Existuje několik determinantů, které ovlivňují chování podniků v reálných situacích. Jedná se o makroekonomické nebo makrosociální díla např. státní intervence, míra inflace, konkurenční či legislativní prostředí. Dále mluvíme o situacích vyplývajících ze situace na trhu práce, z úrovně řízení podniku či z jeho předchozího vývoje. Obecně platí, že vše co narušuje svobodné chování podniku, snižuje jeho efektivnost (Kuchař, 2007).

Uspokojená poptávka po práci představuje pracovní místa obsazena osobami, které jsou ekonomicky aktivní. Jedná se o osoby zaměstnané v pracovním poměru, OSVČ nebo osoby spolupracující, to jsou rodinní příslušníci OSVČ. **Neuspokojená poptávka po práci** zahrnuje pracovní místa, která chce zaměstnavatel obsadit. Dělí se na pracovní místa evidovaná na úřadu práce či personální agentuře a neevidovaná pracovní místa, které chce zaměstnavatel obsadit, aniž by mu státní orgány poskytly pomoc (Hančlová, 2002).

2.4 Nabídka na trhu práce

Jedná se o nabídku práce ze strany jednotlivců. Jde o hledání nejideálnější kombinace využití pracovního a volného času. Je na každém jednotlivci, jak se rozhodne rozdělit svůj čas. Zda bude pracovat a získávat ohodnocení, které může utratit za statky a služby či bude využívat naplno volného času a nepracovat. Cenou práce můžeme určit náklady obětované příležitosti, což je volný čas obětovaný práci. Naopak cenou volného času je ušlá mzda,

kteřou bychom si vydělali. To, jak bude volný čas rozdělen, záleží na prioritách každého jedince. V průběhu života se priority mění. Většina ekonomicky aktivního obyvatelstva je ochotna za přiměřené zvýšení své mzdy obětovat svůj volný čas. Jurečka (2009) popisuje růst mezd dvěma různými efekty. Substitučním efektem, ten říká, že jsou lidé ochotni si „koupit“ volný čas tím, že se vzdají mzdy. Pakliže mzda bude růst, volný čas se stává čím dál dražší komoditou, které si spotřebitel kupuje. Tento efekt můžeme pozorovat spíše v pracích s nižším mzdovým ohodnocením. Naopak, pokud se budeme pohybovat v kruzích s vyšším ohodnocením, budeme mluvit o důchodovém efektu, kdy vyšší mzda činí obyvatele bohatšími. Stane se to, že začne převládat užitek z volného času nad užitek ze mzdy. Spotřebitelé na to zareagují snížením nabídky práce. Vedle finančního motivačního faktoru práce jsou i další faktory, které prakticky ovlivňují nabídku. Jde například o nepeněžní aspekty práce, naturální složky či motivační faktory. Lidé se čím dál více zaměřují i na benefity nad rámec mzdy. Mluvíme např. o úrovni zdravotní či sociální péče o pracovníky, BOZP, kvalita pracovního prostředí nebo jiné benefity, které má každá organizace specifické jde např. o tzv. režijní jízdenky či nižší tarify pro mobilní volání (Jurečka, 2009).

Hančlová (2002) nabídku práce ještě více specifikovala. Na **uspokojenou**, tj. počet ekonomicky aktivních osob, které chtějí pracovat a mají své pracovní místo. Jsou to osoby v zaměstnaneckém poměru, OSVČ či osoby spolupracující – rodinní příslušníci OSVČ. Naopak **neuspokojená** nabídka práce představuje osoby neboli pracovní sílu, která pracovat chce, ale kvůli nedostatku pracovních míst nemohou získat zaměstnání. Tuto nabídku lze členit na evidovanou – uchazeči jsou evidováni na ÚP nebo v personální agentuře a nabídku neevidovanou – ekonomicky aktivní obyvatelstvo, které si hledá práci samostatně. Uspokojenou či neuspokojenou nabídku práce můžeme označit také za nezaměstnanost.

2.5 Rovnováha na trhu práce

Optimální varianta na trhu práce je rovnováha na trhu. K té dochází, pokud se nabídka rovná poptávce neboli pokud nalezneme průsečík mezi křivkou poptávky a křivkou nabídky. Nerovnováha může vzniknout např. navýšením mezd nebo snížením produktivity práce, protože nabídka práce se často velmi pomalu přizpůsobuje poptávce po práci.

„Podmínkou dosažení rovnováhy bývá dokonale konkurenční trh, avšak tento trh spadá do čistě teoretické abstrakce, ta bývá východiskem pro řadu modelů, jsou postupně modifikovány odstraněním některých zjednodušujících předpokladů, a tak se přibližují reálnému trhu práce.“

Abychom mohli mluvit o dokonale konkurenčním trhu práce, musí být splněny následující předpoklady:

- existence velkého počtu subjektů, které nemohou ovlivnit cenu, popř. množství nabízené či poptávané práce,
- homogennost na trhu práce, tzn. dokonalá substituce, jak pracovníků, tak zaměstnavatelů,
- dokonalá informovanost všech účastníků.

Pokud jsou tyto podmínky splněny, dochází k optimální alokaci pracovníků do firem za určité mzdy a na základě teorie organizace. Vynecháním některého z výše uvedených předpokladů se z modelu dokonalé konkurence stane model nedokonale konkurenčního trhu“ (Hančlová, 2002, s. 7).

3 Nezaměstnanost

3.1 Definice nezaměstnanosti

Nezaměstnanost je velice složitý společenský problém. Pokud člověk přijde o zaměstnání, znamená to pro něj velice nepříjemnou zkušenost. Poklesne jeho životní úroveň a nastane ekonomická nejistota do budoucna. Občasným jevem je to, že lidé berou ztrátu zaměstnání spíše jako osobní selhání (Brožová, 2003). Je důsledkem nerovnováhy mezi poptávkou a nabídkou na trhu práce. Nezaměstnanost není považována za vážný ekonomický problém, dokud se nestane masovou¹. Určitá míra nezaměstnanosti je přirozená, založená na tržním mechanismu a demokracii. Je způsobena především hospodářským cyklem, pohybem ekonomiky a svobodné volby občanů mezi tím, zda budou zaměstnání nebo tím, zda dají přednost volnému času a stanou se závislými na příjmech od státu (Mareš, 2002).

Dle Mezinárodní organizace práce jsou **nezaměstnaní** všichni ti, kteří dovršili patnácti let a nebyli v daném období zaměstnaní. Tyto osoby si aktivně hledají práci a jsou ochotny nastoupit na pracovní místo nejpozději do 14 dní. Jsou zároveň registrovaní na úřadu práce. Za **zaměstnané** považujeme všechny ty, kteří mají placené zaměstnání, a to v podobě pracovních-právního vztahu nebo samozaměstnání, tj. OSVČ. **Ekonomicky aktivní obyvatelstvo** jsou lidé, kteří jsou schopni vykonávat placenou práci. Patří zde jak zaměstnaní,

¹ dvouciferná míra nezaměstnanosti v dlouhodobém časovém horizontu

tak nezaměstnaní obyvatelé. Naopak **ekonomicky neaktivní obyvatelé** nepatří ani do jedné, výše jmenované, skupiny. Tito lidé nechtějí nebo z různých důvodů nemohou pracovat a ani si práci aktivně nehledají. Jde například o studenty, invalidy, důchodce či ženy v domácnosti (Brožová, 2003).

3.2 Měření nezaměstnanosti

V České republice je možno měřit nezaměstnanost dvěma různými způsoby. První je dle Českého statistického úřadu a nazývá se **obecná míra nezaměstnanosti**. Ta porovnává procentuální podíl nezaměstnaných k celkové pracovní síle a vypočítává se dle následujícího vzorce:

$$u = \frac{U}{L + U} \times 100$$

kde u vyjadřuje míru nezaměstnanosti v procentech,

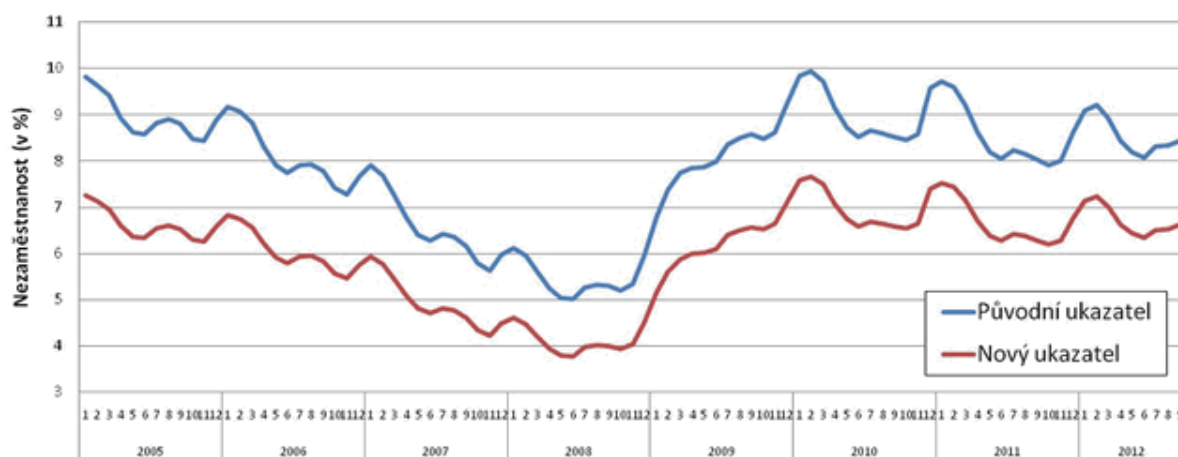
U vyjadřuje počet nezaměstnaných,

L vyjadřuje počet zaměstnaných.

Data pro výpočet se získávají z výsledků tzv. Výběrového šetření pracovních sil (VŠPS). Používá se zejména pro porovnání nezaměstnanosti v různých zemích (Brožová, 2003). **Míra ekonomické aktivity** je jedním z dalších ukazatelů popisující trh práce. Vyjadřuje poměr počtu ekonomicky aktivních obyvatel k obyvatelům v produktivním věku. Následující ukazatel ČSÚ je **míra zaměstnanosti**. Ta vyjadřuje podíl zaměstnaných na počtu osob starších patnácti let. Posledním ukazatelem posuzujícím šance uplatnění na trhu práce je **počet uchazečů na jedno volné pracovní místo**. Porovnává počet uchazečů o zaměstnání s počtem volných míst (Jurečka, 2009). Druhá instituce měřící míru nezaměstnanosti je Ministerstvo práce a sociálních věcí. V této oblasti nastala od ledna 2013 změna. Byl zrušen původní ukazatel – registrované míry nezaměstnanosti, který porovnával podíl počtu nezaměstnaných evidovaných na úřadech práce s disponibilní pracovní silou. Nový ukazatel **podíl nezaměstnaných osob** porovnává počet nezaměstnaných ve věku od 15 do 64 let s celkovým počtem osob ve stejném věku. MPSV se pro změnu rozhodlo hned z několika důvodů. Prvním je, že počet uchazečů o zaměstnání je kombinací údajů z několika zdrojů, a to evidence ÚP a data z VŠPS. Dalším důvodem bylo, že údaje o zaměstnanosti nebyly dostatečně reprezentativní a pojily se s vyšší chybovostí. Posledním důvodem se stalo časté

zaměňování míry nezaměstnanosti MPSV a ČSÚ (ČSÚ, 2012e). Z obr. 2.2.1 je zřejmé, že nová hodnota nezaměstnanosti spojená s podílem nezaměstnaných osob vychází nižší než hodnoty dle starého ukazatele.

Obr. 3.2.1 Srovnání původní míry nezaměstnanosti s novým ukazatelem



Zdroj: Český statistický úřad, 2012e

3.3 Struktura a typy nezaměstnanosti

Při porovnávání údajů nezaměstnanosti by neměla být brána v úvahu pouze samotná míra nezaměstnanosti, ale také její struktura. V úvahu by měla být brána tedy:

- délka trvání nezaměstnanosti,
- regionální rozložení,
- dopad na jednotlivé skupiny obyvatelstva.

Délku trvání můžeme rozdělit na nezaměstnanost krátkodobou a dlouhodobou. Za menší, jak ekonomický, tak sociální problém můžeme považovat **nezaměstnanost krátkodobou**. Ta většinou trvá zhruba v rozmezí několika týdnů a nepůsobí vážné problémy pracovníkům ani ekonomice. I když jakákoli délka nezaměstnanosti působí ekonomickou a psychickou zátěž na jedince, tento typ je nevyhnutelný a doprovází každý ekonomický cyklus. Naproti tomu **nezaměstnanost dlouhodobá** je již vážný ekonomický a sociální problém.

Za dlouhodobou nezaměstnanost je považováno to, že je jedinec bez práce déle než rok (Jurečka 2009). Pokud člověk nemůže delší dobu najít práci, ať už kvůli nedostatečné kvalifikaci či nedostatku pracovních míst, začínají působit nepříznivé faktory. Z počátku to jsou ekonomické potíže spojené s nedostatkem financí a propadem životní úrovně. V poslední době se takto postižení lidé dostávají až k existenčním problémům. To vede k sociálním a psychickým potížím od ztráty vztahů, omezení schopnosti komunikaci, ztrátě pracovních návyků až ke ztrátě důvěry v sebe samého. Tento druh nezaměstnanosti způsobuje velké problémy i ekonomice jako celku. V této souvislosti mluvíme o nižším produktu, nižších úsporách a nižších vybraných daních (Brožová 2003). Dle Jurečky (2009) by mělo být bráno v úvahu také **prostorové rozložení nezaměstnanosti**. Bývá totiž velice nerovnoměrné. Rozdíl mezi nezaměstnaností ve velkých městech a na venkově bývá obrovský. Rozbor nezaměstnanosti by se měl zaměřit i na mikroregiony, protože rozdíly se vyskytují nejen mezi jednotlivými regiony, ale i v rámci mikroregionů. Úroveň nezaměstnanosti se liší také **z pohledu věkových a etnických skupin**. Specifický problém je nezaměstnanost u některých etnických skupin. Vyšší míra nezaměstnanosti je také pozorována u mládeže a absolventů škol, kteří sice mají odbornou přípravu, ale chybí jim praktické zkušenosti. Na druhou stranu i lidé v předdůchodovém věku mají problém udržet si či nalézt zaměstnání.

Další kritérium pro rozdělení nezaměstnanosti je otázka dobrovolnosti. Pokud lidé dávají přednost volnému času a hledají lépe placenou práci, jde o **nezaměstnanost dobrovolnou**. Tito lidé se svobodně rozhodli, že nebudou nabízet svou práci za dané mzdové ohodnocení v určitém odvětví. Zpravidla mají problém najít práci za mzdové ohodnocení dle jejich představ. Jsou přesvědčeni, že jejich újma z práce je vyšší než mzdová sazba. Určitá skupina lidí tak činí krátkodobě. Když nenaleznou práci, zvolí rekvalifikační kurz nebo změni profesi. Další skupina lidí je přesvědčena, že raději nebude pracovat vůbec, než aby pracovali za nižší mzdu. Pakliže nenaleznou práci ohodnocenou dle jejich představ, upřednostní žití ze sociálních dávek. Můžeme se setkat se skutečností, že pokud jsou dávky nižší a doba jejich vyplácení je kratší, zkracuje se i doba nezaměstnanosti. Naproti tomu lidé, kteří jsou ochotni pracovat za mzdu, která je jim nabídnuta nebo hledají práci, ale nemohou ji nalézt, jsou **nezaměstnaní nedobrovolně**. Tito občané jsou ochotni pracovat i za nižší mzdové ohodnocení. Většinou postihuje lidi, pro které je rekvalifikace či změna profese obtížná nebo dokonce nemožná. Důvodem bývají bariéry, které ovlivňují pokles mezd i za předpokladu převisu nabídky práce. Jsou to např. odbory, které brání snížení finančního ohodnocení. Dalším důvodem je uzákoněná minimální mzda. Nezaměstnanost se zvyšuje v případě, že je minimální mzda vyšší než rovnovážná mzdová sazba. Za těchto předpokladů firma zaměstná

méně pracovníků a vzniká nezaměstnanost. Pokud budou moci firmy vyplácet nižší mzdy, budou ochotny zaměstnat více pracovníků (Brožová, 2003).

Dle Buchtové (2002) nezaměstnanost není způsobena pouze tržními mechanismy. Určitá míra nezaměstnanosti je způsobena i dalšími příčinami. Ty jsou rozlišovány do čtyř skupin:

- frikční nezaměstnanost,
- strukturální nezaměstnanost,
- cyklická nezaměstnanost,
- sezónní nezaměstnanost.

Kvůli změnám v životním cyklu obyvatelstva vzniká **frikční nezaměstnanost**. Zpravidla má krátkodobý charakter. Způsobuje ji neustálý pohyb lidí z oblasti do oblasti, hledáním prvního zaměstnání po absolvování školy či hledání lepšího pracovního uplatnění. Řadíme zde i obyvatele, kteří přišli o práci z důvodu zániku firmy. Tato nezaměstnanost není vnímána jako velký problém, protože po určité době tito lidé bez práce nalézají uplatnění. Avšak velkou roli hraje neinformovanost obyvatel o situaci v oblasti poptávky po práci. Předpokládá se ovšem, že jak profesní, tak regionální rozmístění jsou v souladu s pracovní nabídkou a poptávkou.

Závažnějším problémem je **strukturální nezaměstnanost**. Jurečka (2009) tvrdí, že tento druh vzniká nedostatečnou poptávkou po produkci určitých statků a nesouladu kvalifikační struktury nabízené a poptávané práce. Pracovníci nalézají pouze zaměstnání vyžadující jinou kvalifikaci. V ekonomice se může stát, že se počet nezaměstnaných a počet volných pracovních míst bude rovnat, avšak tato nezaměstnanost je způsobována nerovnováhou regionálních trhů. Bývá regionálně velice odlišná a má dlouhodobější charakter (Mareš, 2002). Jurečka (2009) ji považuje za nezaměstnanost s nejvíce negativními dopady na ekonomiku.

Buchtová (2002) uvádí jako další skupinu **cyklickou nezaměstnanost**. Je spojována s cyklickým pohybem ekonomiky. Vznik je spojen s poklesem celkové poptávky v ekonomice. Délka trvání je kolísavá a závisí na délce aktuálního ekonomického cyklu. Znamená odchylku skutečné nezaměstnanosti od nezaměstnanosti přirozené. Jeden z hlavních negativních důsledků je to, že postihuje celou ekonomiku skrz všechna hospodářská odvětví (Jurečka, 2009).

Poslední příčinou jsou sezónní výkyvy způsobující **sezónní nezaměstnanost**. Jedná se především o sezónní práce např. zemědělství či stavebnictví, kdy zaměstnanci z důvodu přírodních podmínek nemohou pracovat celý kalendářní rok.

V ekonomice se setkáváme také s pojmem **plné zaměstnanosti**. Jedná se o stav, za kdy se při dané mzdové sazbě poptává stejně práce, jako se nabízí. Nesetkáte se tedy s nedostatkem či přebytkem pracovních sil. V této souvislosti se nedá mluvit o neexistenci nezaměstnanosti. Na trhu jsou volná pracovní místa a to v takovém rozsahu jako počet osob, které při daném mzdovém ohodnocení nejsou ochotni pracovat. Brožová (2002) popisuje **přirozenou míru nezaměstnanosti** jako míru nezaměstnanosti při plné zaměstnanosti. Obvykle se jedná o míru, která v ekonomice převažuje a skutečná nezaměstnanost se od ní neodchyluje v delším časovém rozmezí. „M. Friedman ji definoval jako míru nezaměstnanosti, při které je stabilní míra inflace, tedy očekávaná míra inflace se rovná skutečné inflaci“. Tento efekt je označován jako NAIRU².

3.4 Náklady nezaměstnanosti pro společnost

Brožová (2003) popisuje ztráty spojené s nezaměstnaností jak pro jedince, tak pro společnost. Nejzávažnější ztrátou je ztráta makroekonomického produktu. Popsat ji lze tak, že ekonomika není ve stavu plné zaměstnanosti. Její výstup je pod potenciální úrovní produktu. Vzniká tedy produkční mezera. Dá se říci, že lidé nepřispívají k výrobě statků a služeb a to z důvodu, že nemají pracovní místo, ačkoli by rádi pracovali. V souvislosti s touto problematikou jde o nemalé ztráty. Ty nastanou, pokud ekonomika nebude plně využívat své zdroje.

V případě nedobrovolné zaměstnanosti se jedná o **nevyužití faktoru práce**. Jedná se o kombinaci výrobních faktorů, které se prolínají a na nevyužitou práci se kupí další výrobní faktory, které zůstávají mimo výrobní proces. Lidé, kteří jsou dlouhodobě bez práce, nedostávají mzdu, ale jen sociální dávky. Z těch je nižší spotřeba a ještě nižší ne-li nulová úspora. Na to navazuje snížení zásoby investovaného kapitálu, což znamená snižování produktu. **Klesání produktu** způsobuje další ztráty. Pokud jsou lidé bez práce, snižují se příjmy státu z daně z příjmu fyzických osob. Podniky mají v důsledku poklesu produkce nižší zisky, což opět znamená nižší daně. Státu se nejen snižují příjmy z daní, ale také zvyšují výdaje v souvislosti s nezaměstnaností, jde především o podpory v nezaměstnanosti a sociální dávky. S dlouhodobou nezaměstnaností jsou spojeny také nepříznivé sociální jevy jako např.

² non-accelerating inflation rate of unemployment

kriminalita. Tato skutečnost také zvyšuje výdaje státu. Jedním z nejvýznamnějších důsledků je **ztráta lidského kapitálu**. V případě dlouhodobého vyloučení z pracovního procesu člověk nezískává další pracovní znalosti a zkušenosti. Zároveň se snižuje jeho kvalifikace a znehodnocuje se vzdělání. Po delší době mimo pracovní proces občan ztratí pracovní návyky a společenské zařazení. Zároveň nezískává mzdu, kterou by mohl investovat do vzdělání. Pokud člověk nemůže najít práci dlouhodobě, může se stát, že přijme život ze sociálních dávek a rezignuje.

3.5 Důsledky nezaměstnanosti pro člověka

Dle Mareše (2002) je práce hluboce zakotvena v psychice člověka. Freud zastával názor, že práce je pouto k realitě. Pokud nemáme důvod ráno vstát a jít do práce, nastává nebezpečí, že nás ovládnou fantazie a emoce. Zaměstnání je zároveň prostředkem společenského vzestupu a postavení a má vliv na společenský život jedince. Nezaměstnanost vnímá každý jinak, znamená jiné zkušenosti pro jedince i pro celé sociální kategorie. Nejhorší důsledky má dlouhodobá nezaměstnanost. Je dokázáno, že lidé, kteří jsou déle než 15 měsíců bez práce, měli jen třetinovou pravděpodobnost nalézt práci, než osoby nezaměstnané jen po dobu tří měsíců.

Životní úroveň nezaměstnaného a jeho rodiny

Pro většinu lidí je ztráta zaměstnání spojena s velkým poklesem životní úrovně a změnou životního standardu. Nízký životní standard na druhou stranu není pojen jen s nezaměstnaností. Bída má i jiné příčiny. Velkou část chudých osob s nízkou životní úrovní tvoří např. pracovníci s nízkým mzdovým ohodnocením a velkou rodinou, handicapované osoby či matky samoživitelky. Dlouhodobá nezaměstnanost je spojena s žitím z podpor v nezaměstnanosti, což je možná cesta do chudoby. Výše podpory pokrývá pouze základní potřeby. Čím déle nezaměstnanost trvá, tím je finanční situace horší. Zároveň vzrůstá psychické napětí v rodině spojené s ekonomickou zátěží (Buchtová, 2002). Zejména muži častěji přijímají ztrátu role živitele rodiny hůře. Finanční podpora státu je nedostatečná hlavně v případě osob s handicapem, starých či vážně nemocných osob (Mareš, 2002).

Deprivace

Mareš (2002) říká, že deprivace je spjata s vyloučením jedince ze sociálních vztahů. Další možnou příčinou deprivace je nemožnost získat a vlastnit určité množství zboží. Pořizování zboží je vnímáno jako pozitivní událost, často jako náhrada nudy a frustrace.

Nebezpečí deprivace je dnes větší než dříve, jelikož s vyšším vzděláním se pojí materiální touhy dané osoby. Zboží je také daleko více obrazově prezentováno reklamou v televizi či letákovou nabídkou supermarketů. Právě rozdíl mezi tím, co si může nezaměstnaný pořídit, a tím co chce, patří k důvodu ke zhoršení psychického stavu nezaměstnaného. Hloubka deprivace také záleží na postoji společnosti k nezaměstnanému a zároveň na postoji a podpoře jeho nejbližšího okolí.

Zkušenost změny času

Ztráta práce bývá spojována s psychologicky stresujícími změnami ve vnímání času. V životě lidí bez práce přestává být čas důležitý a častým jevem je rozbití časové struktury dne. Nezaměstnaným ubíhá čas pomaleji. Být bez práce neznamena mít více volného času, ale jedná se jen o rozmach času, ve kterém nejsou povinnosti. Dny jsou vyplňovány posedáváním u televize, spánkem či hraním automatů. Nezaměstnaný není schopný využívat volný čas efektivně. Navíc mnoho aktivit v dnešní době vyžaduje peníze, které nezaměstnaný nemá. Dostává se tedy do bludného kruhu. Je jen velmi malá skupina nezaměstnaných, kteří si strukturu času jsou schopni zachovat. Jedná se zejména o ty, kteří byli velice nespokojení ve svém předchozím zaměstnání, krátkodobě nezaměstnaní, lidé s naspořenými prostředky na období nezaměstnanosti či lidé, kteří pracovat nemohou. Jde o mentálně či fyzicky postižené lidi, svobodné matky, ale i ženy v domácnosti.

Rodina

Je nevyvratitelnou skutečností, že nezaměstnanost nepostihuje jen nezaměstnané, ale také i jeho blízké okolí. Pro samotného nezaměstnaného podpora rodiny má silnou pozitivní roli. Poskytuje mu útočiště a oporu. Širší okruh známých může poskytnout i krátkodobé snížení rozdílu v příjmech. Tato pomoc, jak krátkodobě řešit finanční potíže je vhodnější, než ještě více finančně zatěžovat rodinu např. půjčkami a úvěry. „Vliv nezaměstnanosti lze pozorovat v celé rodině a to nejen z důvodu snížení životní úrovně, ale také prostřednictvím chybějících finančních prostředků, narušením rodinných zvyklostí a vztahů (stres spojený s nedostatkem práce může vést až k rozbití partnerských a rodinných vztahů), izolace rodiny, změnami v postavení nezaměstnaného v rodinném systému, ztrátou autority a statusu, změnami v rozdělení domácí práce - zejména rodiny starších osob si jasně vyhranily ženské a mužské práce“ (Mareš, 2002, s. 80).

Nezaměstnanost a reprodukční chování

Je dokázáno, že pokud je vysoká míra nezaměstnanosti, klesá počet sňatků a zvyšuje se průměrný věk snoubenců. Zároveň se také odkládá zakládání rodiny a klesá porodnost. Na druhou stranu, řada nezaměstnaných žen hledají v těhotenství a mateřství únikovou cestu od statusu nezaměstnané do statusu matka či žena v domácnosti (Mareš, 2002).

Sociální izolace

Ztráta zaměstnání s sebou přináší řadu přerušení sociálních kontaktů, a to jak v práci, tak i s kontakty, které se ztrátou práce přímo nesouvisí. Kontakty se spolupracovníky z bývalého pracoviště jsou málo kdy udržovány. Bylo prokázáno, že během nezaměstnanosti se celkově snížila četnost sociálních kontaktů. Hlavním důvodem je vlastní deprivace ze ztráty zaměstnání a omezení společných životních situací.

Nezaměstnaní v sociálních sítích

Sociální sítě poskytují nezaměstnaným udržení vědomí, že patří k nějakému širšímu společenství. Dnešní výhoda sociálních sítí spočívá v tom, že informace o volných místech se snadněji šíří jejich prostřednictvím. Mnoho lidí upřednostňuje tento typ hledání zaměstnání. Poskytuje totiž podobné výhody jako přímé kontaktování zaměstnavatele a navíc je kontakt méně formální. Člověk má možnost získat informace o pracovním místě či kolektivu, které by formální cestou nezískal.

Nezaměstnanost a psychické zdraví

S nezaměstnaností jsou také spojené psychické obtíže. „Warr identifikoval způsoby, kterými nezaměstnanost ovlivňuje psychické zdraví:

- finanční obtíže, pokles příjmu a finanční obavy,
- změna společenského chování, omezení společenských kontaktů, zúžení sociálního prostředí,
- malý prostor pro rozhodování,
- nedostatek příležitostí pro rozvoj dovedností a získávání nových skutečností,
- nárůst ponižujících skutečností,
- pocit úzkosti z budoucnosti“ (Mareš, 2002, s. 85).

Děje se tak z důvodu vyšší úrovně napětí, negativních pocitů, nízká úroveň štěstí a životního uspokojení. Deprivace je také vysvětlována náhlým poklesem životní úrovně.

V nezaměstnaných roste pocit podřadnosti, přichází o sebedůvěru. Mezi nezaměstnanými můžeme pozorovat nižší sebevědomí a sebeúctu, jsou nespokojení, neurotičtí.

Nezaměstnanost a fyzické zdraví

Stav nezaměstnanosti představuje pro řadu lidí stres ovlivňující imunitní systém a kardiovaskulární systém. K němu se ještě přidávají další faktory jako např. kouření, alkohol či drogy. Nezaměstnanost jako taková nemá přímý vliv na zdraví člověka, ale je podnět vzniku dlouhotrvajících procesů vedoucích k vleklým zdravotním potížím.

3.6 Rizikové skupiny

Každá sociální skupina má jinou možnost a schopnost reagovat na změny. Překážek k nalezení pracovního místa je hned několik, např. chybějící vzdělání, vysoký věk či jiná národnostní skupina. Avšak existují skupiny lidí, které jsou ohroženy nezaměstnaností více než jiné, jde o lidi nekvalifikované, ženy, vybrané věkové skupiny či zdravotně postižení. Tito lidé většinou potřebují i pomoc pracovně profesního či psychologického poradenství (Buchtová, 2002).

Kuchař (2007) tvrdí, že nejvíce by se měly obávat ze ztráty zaměstnání **osoby s nízkou kvalifikací**. Mnoho analýz potvrzuje, že vysokou nezaměstnaností jsou především postižení lidé s nízkou, či dokonce nulovou, kvalifikací. V České republice jsou velké rozdíly mezi počtem lidí bez vzdělání a sekundárně či terciálně vzdělanými. Zároveň lidé bez vzdělání trpí velice vysokou mírou nezaměstnanosti. To lze vysvětlit hned několika způsoby. Jako první je, že český trh byl i v minulých letech založen na kvalifikované práci a lidé bez vzdělání byli zaměstnáni, jen aby byli sociálně zajištěni. V současné době tyto převážně neefektivní místa byla zrušena. Druhým důvodem je nahrazení českých nekvalifikovaných pracovníků cizinci. Ti totiž odvedou stejnou práci za daleko menší mzdu. Další faktor je čím dál menší chuť se sebevzdělávat či navštěvovat různé kurzy. Posledním a asi nejvýznamnějším faktorem, je demotivující sociální politika. Lidé mohou nepracovat a stát je celkem štědře sociálně podporuje.

Další ohroženou skupinou jsou **ženy**. Nejsou to ovšem všechny ženy, jedná se spíše o méně či neperspektivně kvalifikované, které současně plní své mateřské povinnosti. Zaměstnavatelé především upřednostňují místa se standardní pracovní dobou, bez zkrácených úvazků, či vícesměnné provozy. Muži nejsou tolik zatíženi starostmi o domácnost, proto jsou

upřednostňování. Ženy se navíc potýkají s nebezpečím časté absence. Řešení tohoto problému spočívá v právní úpravě, politické a finanční podpoře žen (Buchtová, 2002).

Následující skupinou značně znevýhodněných jsou **absolventi a mladší věkové skupiny**. Tito lidé nemají základní pracovní návyky a praktické zkušenosti. Je důležité, aby si absolventi dokázali najít pracovní uplatnění co nejdříve po ukončení přípravy na povolání. Jinak nastává nebezpečí odkladu osvojení pracovních návyků. Pokud se odklad stane dlouhodobým, hrozí, že ani v dospělosti nebudou pracovat a povede to k jejich vyřazení ze společnosti. Každá věková skupina je v jiné fázi profesní dráhy. Lidé, kteří vzdělávání ukončili ihned po základní škole, mají možnost získávat delší dobu praktické znalosti, které se v této době cení. Absolventi vysokých škol mají pouze teoretické znalosti (Buchtová, 2002).

Ti, kterým se blíží odchod do důchodu, stojí na druhé straně profesní dráhy než absolventi. Jedná se o lidi v **předdůchodovém věku**. Jejich obavy spočívají v udržení profesní dráhy a co nejlepších podmínkách pro její ukončení. Lidé ve věku kolem padesáti let nesou ztrátu zaměstnání nejhůře. Jejich pocity jsou spojeny s bezradností, strachem, nejistotou a postupnou ztrátou sebedůvěry. Pokud nastane problém s pracovním místem ve středním věku, v pozdním stádiu je budou mít ještě větší (Buchtová, 2002). Kuchař (2007) předkládá, že prodloužení doby odchodu do důchodu bude vyžadovat přijímání do rekvalifikačních kurzů a dalšího vzdělávání i osobám ve středním a vyšším věku. Buchtová (2002) navrhuje další možnost pro lidi ve vyšším věku. Jde o zahájení samostatného podnikání, což by vedlo k opětovnému získání pocitu kontroly.

“U lidí se **změněnou pracovní schopností** vystupují do popředí nejen ekonomické, sociální a psychické problémy, ale zejména problém přiměřeného smyslu života, problém pocitu lidské důstojnosti“ (Buchtová, 2002, s. 113). Tato skupina je značně heterogenní. Jedná se o lidi, jejichž šance uplatnit se na trhu práce je malá, protože je čím dál více kladen důraz na produktivitu a výkon. Šance na uplatnění se ještě zhoršila s přechodem na tržní ekonomiku. Příčiny nezaměstnanosti této skupiny lidí vidí Mareš (2007) dvě. Za první lze považovat ztrátu motivace. Mzdové ohodnocení práce se příliš neliší od očekávaných sociálních příjmů. Druhá spočívá v zaměstnavatelích. Pro ty je stále výhodnější riskovat penalizací za nezaměstnání osob se ZPS než je zaměstnat a pak mít problém s jejich propuštěním. Vážným problémem vstupu na pracovní trh je také v kvalifikaci takových osob. Většina má pouze základní vzdělání či vyučení.

Poslední ohroženou skupinou osob je **romské etnikum**. Hlavní problém uplatnění na trhu práce této skupiny spočívá v nízké kvalifikovanosti. Většina Romů totiž absolvuje pouze základní vzdělání a nemají potřebu získávat další kvalifikaci. Další problémy spočívají

v nízké přizpůsobivosti na sociální prostředí a demografické chování (Mareš, 2007). Buchtová (2002) říká, že Romové byli původně zaměstnáni v profesích, které časem podlely změnami kvalifikačních požadavků. Navíc byli nahrazeni levnější a pracovitější zahraniční pracovní silou. Dále se dá říci, že žijí pod tlakem svých kulturních hodnot a mají vlastní vzorce chování. Zatím se, i přes tlak populace, plně neintegrovali. Jejich šance a možnosti uplatnit se na trhu práce jsou bohužel minimální. Dle zákona o zaměstnanosti jsou ohrožené skupiny vymezeny následovně: „Skupiny osob, kterým se na základě zákona, poskytuje zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání, a jsou zároveň skupinami nejvíce ohrožené nezaměstnaností:

- fyzické osoby se zdravotním postižením,
- fyzické osoby do 20 let věku,
- těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu,
- fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku,
- fyzické osoby starší 50 let věku,
- fyzické osoby vedené v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 5 měsíců, fyzické osoby potřebující zvláštní pomoc (osoby, které se ocitly v mimořádně obtížných poměrech, fyzické osoby společensky nepřizpůsobené, fyzické osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody nebo po propuštění z výkonu ochranného opatření zabezpečovací detence a fyzické osoby ze sociálně znevýhodněného prostředí.“

4 Státní politika zaměstnanosti

Hlavním cílem politiky zaměstnanosti je, dle zákona o zaměstnanosti, dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti. Jak uvádí Kuchař (2002) tyto dva cíle není schopná sebelépe stavěná státní politika realizovat najednou. První problém vidí v pojmu plné zaměstnanosti. Trh práce je založen na tržních podmínkách. Možnosti výběru zaměstnání budou tedy vždy omezovány. Za stejných podmínek, jak mzdových, tak pracovních, nejsou na trhu práce všechna pracovní místa ve stejné míře. Existují tedy hranice mezi svobodnou volbou a nutnými státními zásahy, aby byla zaměstnanost zachována na stejné úrovni. Většina států si nemůže dovolit nabízet práci všem lidem dle jejich představ. Druhým problémem se může zdát ochrana proti nezaměstnanosti. Jde totiž především o zodpovědnost každého jedince. Až po selhání vlastních nástrojů je vhodné obracet se na stát a požadovat pomoc. V každém státu se objevují dvě skupiny nezaměstnaných. Do té první patří lidé, kteří pracovat nemohou. Tito občané neplatí daně a jsou zcela závislí na pomoci státu. Takto postižení

lidé toho ovšem od státu moc nepožadují. Míra takto nezaměstnaných se pohybuje okolo 3 %. Druhou skupinou jsou lidé, u kterých nevíme, zda pracovat chtějí nebo ne. Výše podpory by se měla odvíjet od ochoty vrátit se do práce. Pakliže lidé aktivně vyhledávají zaměstnání, měla by tomu odpovídat i výše podpory. Pokud ovšem lidé postrádají ochotu a chuť opět se vrátit do práce, podpora by měla být nižší, aby co nejméně zatěžovala stát. Mareš (2007) tvrdí, že především legislativní podmínky ovlivňují poptávku na trhu práce. Impulsy k vyloučení z trhu práce nebo naopak ke vstupu na trh ovlivňují politické nástroje. Ty lze rozdělit do čtyř skupin:

- podněty k vyloučení z trhu – zde hovoříme o dřívějších odchodech do důchodu či placenou mateřskou dovolenou,
- podněty ke vstupu na trh – zahrnout můžeme příspěvky ke mzdám, rekvalifikace či podporu dalšího vzdělávání,
- nevýhody a sankce sloužící k vyloučení z trhu práce – zákaz dětské práce, prodloužení povinné školní docházky, menší možnost přivydělávání důchodcům,
- nevýhody a sankce bránící skupiny osob před vyloučením z trhu práce – pokuty pro zaměstnavatele, kteří nezaměstnávají dostatečný počet osob ze ZPS a jejich ochrana před neoprávněným ukončením pracovního poměru.

4.1 Zákon č. 435/2004 Sb.

Za základní právní předpis, zabývající se nezaměstnaností, lze považovat zákon č. 435/2004 Sb., o nezaměstnanosti. Ten nabyl právní účinnosti dne 1. října 2004 a nahradil zákon č. 1/1991 Sb. Zároveň novely zákona č. 435/2004 Sb. upravují postupy k dosažení cílů v oblasti zaměstnanosti. Zabezpečují nám právo na zaměstnání bez ohledu na etnickou příslušnost, pohlaví, sexuální orientaci, náboženství, národnost, majetek, zdravotní stav či věk. Dle MPSV politika státu v oblasti zaměstnanosti usiluje o:

- rovnováhu mezi nabídkou a poptávkou na pracovním trhu,
- prospěšné využívání zdrojů pracovních sil,
- zabezpečení práv občana na zaměstnání.

Ministerstvo práce a sociálních věcí spolu s úřady práce vykonává státní správu ve sféře státní politiky zaměstnanosti.

4.2 Zprostředkování zaměstnání prostřednictvím úřadů práce

Pokud bude chtít nezaměstnaný pobírat finanční pomoc od státu, je povinen nechat se zařadit do evidence uchazečů úřadu práce. Práva a povinnosti upravuje zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Zprostředkování zaměstnání úřadem práce je bezplatné. Právo na zaměstnání je základním právem každého jedince, který chce a může pracovat. Každý si může svobodně zvolit a zabezpečit zaměstnání. To ovšem nesmí mít diskriminační charakter, nesmí být v rozporu s pracovněprávními a služebními předpisy a zároveň nesmí odporovat dobrým mravům.

Zájemcem o zaměstnání zákon rozumí osobu, která je evidována úřadem práce a to na základě písemné žádosti. Tento člověk má zájem o zprostředkování zaměstnání. Pokud je člověk evidován jako zájemce, nemusí to nutně znamenat, že je nezaměstnaný. Jsou zde zařazeni i lidé, kteří nejsou spokojeni se svým dosavadním zaměstnáním a uvítali by změnu. **Uchazečem se osoba** stává v okamžiku osobního požádání o zprostředkování zaměstnání. Následně je zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání. Uchazeč je zařazen do evidence úřadu práce dnem podání písemné žádost podané nejpozději do 3 dnů od ukončení zaměstnání nebo činností, které brání zařazení nebo jsou považovány za náhradní doby zaměstnání.

Uchazečem dle zákona o nezaměstnanosti je osoba, která není:

- v pracovněprávním poměru či služebním vztahu, výjimkou jsou tzv. nekolidující zaměstnání, OSVČ;
- společníkem či jednatelem společnosti s ručením omezeným, komanditistou v komanditní společnosti, vedoucím organizační složky zahraniční PO, člen představenstva akciové společnosti, člen dozorčí rady obchodní společnosti či člen družstva mimo pracovněprávní vztah, který vykonává práci, za kterou je odměňován a jeho odměna spolu s výdělkem v nekolidujícím zaměstnání přesáhne polovinu minimální mzdy;
- soudcem, poslancem nebo senátorem Parlamentu ČR nebo poslancem Evropského parlamentu,
- člen zastupitelstva územně správního celku, pokud jsou mu za tuto práci poskytovány odměny, prezident republiky, člen vlády, člen prezident, viceprezident nebo člen Nejvyššího kontrolního úřadu, ombudsmanem či zástupcem ombudsmana;

- člen Rady pro rozhlasové a televizní vysílání, člen rady Ústavu pro studium totalitních režimů, předsedou Energetického regulačního úřadu, člen rady Českého telekomunikačního úřadu, finančním arbitrem či jeho zástupcem,
- nuceným správcem, prokuristou, likvidátorem,
- pěstounem, který vykonává péči v zařízeních pro výkon pěstounské péči nebo pěstoun, kterému je za jeho výkon vyplácena odměna dle § 47 zákona o sociálně-právní ochraně dětí;
- provozuje výdělečnou činnost v cizině,
- student denního studia na střední škole, konzervatoři nebo vyšší odborné škole. Dále studenti jazykových škol s právem státní jazykové zkoušky a také studenti prezenčního studia na vysoké škole.

Za **nekolidující zaměstnání** zákon považuje práci na základě pracovního nebo služebního poměru, kdy měsíční výdělek nepřesahuje polovinu minimální mzdy. Dále jsou to činnosti vykonávané na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti. Výdělek opět nesmí přesáhnout polovinu minimální mzdy. Pokud uchazeč vykonává nekolidující zaměstnání, nesmí mu to bránit v součinnosti se zprostředkováním práce a přijetí vhodného zaměstnání.

Nezaměstnaný se nemůže stát uchazečem v době, ve které:

- je uznána dočasně neschopnou práce,
- je ve vazbě, vykonává trest odnětí svobody či jiné ochranné opatření,
- pobírá peněžitou pomoc v mateřství,
- je invalidní ve třetím stupni, pokud za zcela mimořádných podmínek není schopna vykonávat výdělečnou činnost.

Uchazeč má právo na vyhledání vhodného zaměstnání, poradenství a poskytnutí informací o volných pracovních příležitostech a možnostech zaměstnání. Také, pokud splňuje podmínky dané zákonem, má nárok na podporu v nezaměstnanosti. Zvýšená péče a podpora při zprostředkování zaměstnání by měla být věnována osobám, které ji potřebují. Pokud je osoba se zdravotním postižením, má také nárok na pracovní rehabilitaci.

Uchazeč má povinnost:

- součinnosti s úřadem práce a řízením jeho instrukcemi,
- oznámit své pracovní omezení či zda-li je osobou se změněnou pracovní schopností, tyto skutečnosti musí doložit lékařským posudkem,
- dokládat výši výdělku nebo odměny ve lhůtě dané zákonem. To je třeba, pokud uchazeč vykonává činnost, která nebrání v evidenci. Je povinen do 8 dní od vzniku služebního či pracovního poměru oznámit úřadu tyto nové skutečnosti.

Vhodným zaměstnáním se rozumí takové, které udává povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a státní politiku zaměstnanosti. Délka jeho pracovní doby činí nejméně 80 % zákonem stanovené týdenní pracovní doby. Musí být sjednáno na dobu určitou delší než 3 měsíce nebo na dobu neurčitou. Poslední podmínka stanovuje, že zaměstnání musí odpovídat zdravotní způsobilosti uchazeče, pokud možno jeho kvalifikaci, schopnostem, možností ubytování a dopravní dosažitelnosti

Uchazeči je ukončeno vedení v evidenci pokud:

- nastoupil do zaměstnání a to dnem nástupu, uchazeč musí tuto skutečnost oznámit úřadu do 8 kalendářních dnů,
- doručí písemnou žádost o ukončení evidence,
- nastoupí do výkonu trestu odnětí svobody nebo jiného ochranného zařízení,
- zemře, nebo je prohlášen za mrtvého,
- uplyne 6 měsíců od vzetí do vazby,
- není způsobilý být účastníkem právních vztahů, to je možno i dodatečně, pokud tuto skutečnost úřad zjistí,
- je omezena způsobilost účasti v právních vztazích.

Uchazeč je vyřazen, v případě, že:

- nastala skutečnost, která brání v evidenci a uchazeč to písemně neoznámil do uplynutí zákonné lhůty,
- uchazeč bez vážných důvodů:
 - o neoznámí vykonávání nekolidujícího zaměstnání při podávání žádosti nebo dnem zahájení výkonu,

- neomluví se osobně nebo písemně nejpozději do 8 kalendářních dní, z jakého důvodu se nedostavil na úřad práce ve stanoveném termínu,
- bez vážného důvodu:
 - odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání,
 - odmítne nastoupit na dohodnutou rekvalifikaci či neplní své povinnosti stanoveného rozsahu v rekvalifikačním kurzu,
 - nespolupracuje při vypracovávání, aktualizaci a vyhodnocování jeho akčního plánu nebo neplní povinnosti v něm stanovené,
 - odmítne se podrobit lékařskému či psychologickému vyšetření,
 - hatí spolupráci s pobočkou úřadu práce,
- není schopen plnit povinnosti dané úřadem práce a to na základě lékařského posudku,
- vykonává nelegální práci,
- zrušil svůj souhlas se zpracováním osobních údajů.

Uchazeče je možno znovu zařadit do evidence po uplynutí 3 měsíců od vyřazení z evidence z důvodů uvedených v odrážce 1., 2. a 6. uvedených výše. Pokud k vyřazení došlo z důvodu vykonávání nelegální práce či důvodů jmenovaných v odrážce 3., může být uchazeč zpět do evidence zařazen nejdříve po uplynutí 6 měsíců ode dne vyřazení.

4.3 Podpora v nezaměstnanosti

Podpora v nezaměstnanosti představuje peněžitou dávku, o jejímž vyplácení rozhoduje úřad práce, na kterém je uchazeč evidován. Cílem této dávky je dočasné snížení propadu příjmů. Přesné podmínky vyplácení a nároku vymezuje zákon o zaměstnanosti (Měšec, 2013).

Na výplatu má nárok uchazeč, který:

- má dobu důchodového pojištění v délce alespoň 12 měsíců a tuto dobu získal v rozhodném období zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností,
- požádal příslušný úřad práce, u kterého je veden, o poskytnutí podpory,
- nepobírá starobní důchod ke dni, ke kterému je přiznána dávka.

Rozhodným obdobím pro splnění podmínek nároku se rozumí 2 roky před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání.

Na výplatu nemá nárok uchazeč, který:

- porušil povinnosti vyplývající z právních předpisů k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem a z tohoto důvodu s ním byl v posledních 6 měsících před zařazením do evidence ukončen pracovněprávní vztah,
- má nárok na výsluhový příspěvek a ten je vyšší než případná podpora, která by uchazeči náležela,
- vykonává nekolidující zaměstnání.

Nárok na výplatu **zaniká** uplynutím podpůrní doby, skončením či vyřazením z evidence uchazečů.

Podpůrní doba je rozdělena dle věku uchazeče a to:

- do 50 let činí 5 měsíců,
- nad 50 let a do 55 let 8 měsíců,
- nad 55 let 11 měsíců.

Pokud uchazeč splnil podmínky nároku na podporu v nezaměstnanosti, náleží mu ode dne podání písemné žádosti nebo ode dne zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání. O podporu musí požádat nejpozději do 3 pracovních dnů od skončení zaměstnání, jiných činností nebo činností považovaných za náhradní dobu zaměstnání.

Za náhradní dobu zaměstnání se považuje:

- příprava k práci osoby se zdravotním postižením,
- pobírání invalidního důchodu pro invaliditu III. stupně,
- osobní péče o dítě do 4 let věku,
- osobní péče o FO, která se považuje za osobu závislou na péči jiné osoby ve stupni II (středně těžká závislost), stupni III (těžká závislost) či stupni IV (úplná závislost). Závislá osoba musí s uchazečem trvale žít ve společné domácnosti a společně hradit náklady na své potřeby;
- výkon dlouhodobé dobrovolnické činnosti na základě smlouvy dobrovolníka s organizací, které byla akreditována ministerstvem vnitra nebo výkon veřejné služby,

na základě smlouvy o výkonu veřejné služby, rozsah této služby musí překračovat v průměru 20 hodin v kalendářním týdnu;

- péče o FO mladší 10 let, která je závislá na pomoci jiné osoby ve stupni I, dle zákona o sociálních službách,
- soustavná příprava na povolání v maximální délce 6 měsíců.

Výše podpory v nezaměstnanosti

Stanovuje se procentní sazbou z průměrného měsíčního výdělku z posledního zaměstnání. V prvních dvou měsících dostane uchazeč o zaměstnání 65 % průměrného čistého měsíčního výdělku z předchozího zaměstnání. Maximálně uchazeči připadne 0,58 násobek průměrné mzdy tj. 14.157 Kč. Další dva měsíce dostane uchazeč 50 % průměrného měsíčního výdělku. Po zbývajících podpůrčí dobu mu náleží 45 % průměrného čistého měsíčního výdělku. Pokud však uchazeč před zařazením do evidence sám nebo dohodou se zaměstnavatelem bez vážného důvodu ukončil zaměstnání (nepatří zde ukončení OSVČ a také ukončení více zaměstnání ve stejný den, pokud alespoň jedno bylo ukončeno z vážných důvodů), připadne mu po celou dobu 45 % průměrného čistého výdělku. Během rekvalifikace náleží uchazeči 65 % průměrného měsíčního výdělku, což maximálně představuje 0,65 násobek průměrné mzdy tj. 15.866 Kč.

Pokud má uchazeč nárok současně na výsluhový příspěvek i na podporu v nezaměstnanosti a zároveň není výsluhový příspěvek vyšší než podpora, která mu náleží, má nárok na dorovnání rozdílu mezi příspěvkem a podporou. Pakliže uchazeč splnil podmínku doby předchozího zaměstnání přičtením náhradní doby posuzované jako poslední zaměstnání, nemůže bez svého zavinění doložit výši průměrného měsíčního příjmu a ten ani nelze stanovit připadne mu v prvních dvou měsících 0,15 násobek, dalších dvou měsících 0,12 násobek a po zbytek podpůrčí doby 0,11 násobek průměrné měsíční mzdy za první až třetí čtvrtletí roku předcházejícímu roku, v němž je podána žádost o podporu. Průměrná mzda za 4. čtvrtletí 2012 dle Českého statistického úřadu činila 27.170 Kč.

4.4 Pasivní politika zaměstnanosti

Dle ministerstva vnitra je pasivní politika zprostředkování pracovních míst uchazečům o zaměstnání, ale také jejich hmotné zabezpečení.

Pasivní politika zaměstnanosti má podobu:

- systému pojištění v nezaměstnanosti, jedná se o podpory v nezaměstnanosti, které mají vytvářet přijatelnější sociální podmínky pro dočasně nezaměstnané,
- systému státní pomoci v nezaměstnanosti, tzv. dávky sociální pomoci.

Výplata podpor v nezaměstnanosti je vázána na výši mzdy v posledním zaměstnání, zároveň je také časově omezena. Naproti tomu dávky sociální pomoci se pojí s tzv. sociální potřebností. Jejich výše není závislá na předchozím výdělku a zaručuje minimální úroveň příjmů. Doba, kdy jsou dávky poskytovány, je opět časově limitována (Brožová, 2003).

4.5 Aktivní politika zaměstnanosti

MPSV považuje za součást státní politiky zaměstnanosti podporu zřizování nových pracovních příležitostí. Koná tak zejména prostřednictvím poskytování příspěvků, jak zaměstnavatelům při zaměstnávání, tak i samotným uchazečům. Mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti patří:

- rekvalifikace,
- investiční pobídky,
- veřejně prospěšné práce,
- společensky účelná pracovní místa,
- překlenovací příspěvek,
- příspěvek na zapracování,
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Součástí aktivní politiky zaměstnanosti je i poradenství a cílené programy na snižování nezaměstnanosti.

4.5.1 Rekvalifikace

V případě, že struktura poptávky trhu práce neodpovídá nabídce pracovních sil, zabezpečí úřady práce rekvalifikace pro uchazeče nebo zájemce o zaměstnání. Rekvalifikace znamená získávání nových kvalifikací, prohloubení a zvýšení stávající kvalifikace, včetně

jejího obnovování či udržování. Rekvalifikaci si nelze zvýšit stupeň vzdělání, jedná se pouze o změny v kvalifikaci ve sféře dosavadního vzdělání. Za rekvalifikaci se také nepovažuje studium na střední či vysoké škole. Při určení druhu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu a schopností či zkušeností uchazeče. Také musí být potřebná a účelná. Úřad práce nemá povinnost rekvalifikace nabízet, záleží pouze na pracovníkovi úřadu, jak posoudí, zda je pro uchazeče rekvalifikace vhodná a která konkrétní (MPSV, 2013c).

Realizace se provádí na základě dohody úřadu práce a uchazečem či zájemcem o zaměstnání. Úřad práce hradí za účastníka náklady na rekvalifikaci, popř. může uhradit i některé náklady spojené s kurzem (stravné, jízdné, nocležné). Pokud účastník bez vážného důvodu kurz nedokončí nebo odmítne nastoupit do zaměstnání, které odpovídá jeho nové kvalifikaci, uhradí náklady rekvalifikace. Člověk si může také rekvalifikační kurzy hradit sám. O druhu rekvalifikace a zařízení, kde se bude provádět, rozhoduje sám. Při úspěšném dokončení kurzu a zlepšením uplatnění na trhu práce může úřad práce uhradit část nákladů spojených s rekvalifikací. Maximálně lze žádat o částku 50.000 Kč. Úřad hradí náklady pouze po dobu, kdy je zájemce veden v evidenci. V 1. pololetí 2012 se v ČR rekvalifikovalo 9 702 osob. Rekvalifikace se vykonává formou:

- vzdělávacích programů dalšího profesního vzdělávání,
- speciálních programů k získávání konkrétních pracovních dovedností,
- vzdělávacích aktivit v rámci mezinárodních programů,
- vzdělávacích programů určených uchazečům, kterým se věnuje zvýšená pozornost tj. kvůli zdravotnímu stavu, věku, péči o děti,
- školních vzdělávacích programů pro sekundární vzdělávání v rámci oboru vzdělávání,
- jiných vzdělávacích aktivit směřujících k získání či rozšíření kvalifikace.

4.5.2 Investiční pobídky

Jsou poskytovány na základě zákona č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách. Rozumí se jimi slevy na dani z příjmu, převod pozemků za zvýhodněnou cenu, hmotná podpora tvorby nových pracovních míst, hmotná podpora rekvalifikace nebo školení a hmotná podpora pořízení dlouhodobého hmotného či nehmotného majetku pro strategickou investiční akci. Nárok na ně má, dle zákona o zaměstnanosti, zaměstnavatel, který hmotně podporuje vytváření nových pracovních příležitostí. Zároveň také napomáhá uskutečňování rekvalifikací nebo školení zaměstnanců.

4.5.3 Veřejně prospěšné práce

Podle § 112 zákona o zaměstnanosti jimi rozumí časově omezené pracovní příležitosti, které jsou vytvořené především pro těžce umísitelné nebo dlouhodobě nezaměstnané. Vytvořené jsou zaměstnavateli na základě písemné dohody s úřadem práce ke krátkodobému pracovnímu zařazení uchazeče, ne déle než po dobu dvanácti po sobě jdoucích kalendářních měsíců. Příspěvek na úhradu mzdových nákladů zaměstnance, vč. pojistného na sociální zabezpečení, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění odvedené zaměstnavatelem, může být poskytován až do výše skutečných nákladů. V 1. pololetí roku 2012 bylo vytvořeno 7 532 míst na veřejně prospěšné práce a 7 173 uchazečů bylo umístěno.

4.5.4 Společensky účelná pracovní místa

Vytváření či vyhrazování společensky účelných míst upravuje §113 zákona o zaměstnanosti. Smyslem poskytování příspěvku je obsazování míst uchazeči, kterým není možno zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. V 1. pololetí 2012 bylo vytvořeno celkem 5 592 těchto pracovních míst a z toho bylo 5 585 obsazeno. Zahrnuje se zde i zahájení samostatné výdělečné činnosti. Jde o uchazeče s menšími problémy na trhu práce. Jedná se o osoby s nedostatkem zkušeností, ženy po mateřské nebo rodičovské dovolené, starší osoby. Tato podpora je orientována na úhradu mzdových nákladů. Jedná se o jeden z nejúčinnějších nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (MPSV, 2013d). Příspěvek k úhradě nákladů při zřízení společensky účelného pracovního místa nemá právní nárok. Úřady jej mohou poskytovat ve formě návratného příspěvku, příspěvku na úhradu úroků z úvěru, jiného účelového příspěvku či uhradit mzdové náklady.

4.5.5 Překlenovací příspěvek

Příspěvek může být poskytován OSVČ, která přestala být uchazečem o zaměstnání, na základě písemné žádosti. Poskytuje se jednorázově na celé smluvené období. Je určen na úhradu provozních nákladů. Za ty §114 zákona o zaměstnanosti považuje:

- nájemné a služby s ním spojené,
- náklady na dopravu materiálu či hotových výrobků,
- náklady na opravu a údržbu objektů, ve kterých je činnost provozována.

Pokud OSVČ není plátcem DPH, je tato daň považována za součást provozních nákladů. Během 1. pololetí 2012 bylo podpořeno 49 osob finanční částkou 523.000 Kč.

4.5.6 Příspěvek na zapracování

Tento příspěvek může být poskytován zaměstnavateli, který s úřadem práce uzavřel dohodu, a který přijímá do pracovního poměru uchazeče se zvýšenou pozorností (ženy, osoby pečující o dítě, starší či nemocní lidé). Je poskytován po dobu maximálně 3 měsíců a činí nejvýše polovinu minimální mzdy (§ 116 zákona o zaměstnanosti). Během 1. pololetí 2012 bylo vyplaceno 38.000 Kč.

4.5.7 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Příspěvek je určen zaměstnavatelům, kteří přechází na nový výrobní program a nemohou z tohoto důvodu zabezpečit práci svým zaměstnancům v rámci stanovené týdenní pracovní doby. Je možné jej poskytovat maximálně po dobu 6 měsíců a slouží na částečnou úhradu mzdy, která zaměstnancům dle pracovněprávních předpisů náleží. Měsíčně může příspěvek činit maximálně polovinu minimální mzdy. Za stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin činí v roce 2013 minimální měsíční mzda 8.000 Kč. Během 1. pololetí 2012 nebyly čerpány žádné finanční prostředky tohoto příspěvku (Portál veřejné správy, 2012).

5 Charakteristika Zlínského kraje

5.1 Charakteristika území

Na základě ústavního zákona byl k 1. lednu 2000 ustanoven Zlínský kraj. Byl vytvořen spojením okresů Zlín, Kroměříž a Uherské Hradiště, které původně byly součástí Jihomoravského kraje a okresu Vsetín patřícímu ke kraji Severomoravskému. Je rozdělen do 13 správních obvodů obcí s rozšířenou působností. Jedná se o Bystřici pod Hostýnem, Holešov, Kroměříž, Luhačovice, Otrokovice, Rožnov pod Radhoštěm, Uherské Hradiště, Uherský Brod, Valašské Klobouky, Valašské Meziříčí, Vizovice, Vsetín a Zlín. Součástí Zlínského kraje je 305 obcí. Spolu s Olomouckým krajem představují region soudržnosti Střední Morava. (ČSÚ, 2012d). Krajským městem je statutární město Zlín.

Obr. 5.1.1 Správní mapa Zlínského kraje



Zdroj: topograf.cz, 2012

Zlínský kraj leží na východě republiky. Jeho sousedními kraji jsou na jihozápadě Jihomoravský kraj, na severozápadě Olomoucký a na severu hraničí s Moravskoslezským krajem. Východní hranici tvoří státní hranice se Slovenskem. Mluvíme o čtvrtém nejmenším kraji v republice. Jeho rozloha činí 3 963 km².

5.2 Ekonomická charakteristika

Zhruba od poloviny 90. let se v důsledku privatizace a restrukturalizace průmyslu začala celkem hospodářsky stabilní pozice Zlína a východní Moravy otřásat. Roli také hrála špatná dopravní infrastruktura a separace od Slovenska, se kterým panovaly významné obchodní vztahy. Důsledkem byla podprůměrná tvorba HDP, i když je region stále vnímán jako bohatý a dynamický (Zlínský kraj, 2012). Krajská ekonomika je vybudována na základě zhodnocování vstupních surovin a polotovarů. Průmyslové možnosti tvoří především podniky zpracovatelského průmyslu, představují celkem 16 % ze všech subjektů. Jedná se o kovodělný a dřevozpracující průmysl. Bohužel je modernizace na nízké úrovni v porovnání s podniky ve zbytku republiky. Představitelem klíčového ukazatele vývoje ekonomiky je hrubý domácí produkt, který v roce 2011 byl 182.413 mil. Kč. Na podílu HDP České republiky se Zlínský kraj podílel ze 4,7 %. Hrubý domácí produkt na 1 obyvatele v roce 2011 činil 309.386 Kč, což odpovídá 8. místu mezi kraji v ČR v tvorbě HDP. Hodnota HDP na 1 obyvatele v České republice byla 365.961 Kč. To je o 56.575 Kč více než ve Zlínském kraji (Český statistický úřad, 2012).

5.3 Demografická charakteristika

Ve Zlínském kraji bylo k 31. prosinci 2011 evidováno celkem 589 030 obyvatel. Ve srovnání s ostatními kraji jde o průměrně lidnatý kraj, avšak v poslední době je zaznamenán úbytek obyvatel kvůli migraci do velkých měst jiných krajů. Hustota zalidnění kraje je nad celorepublikovým průměrem - 133 obyvatel/km² a odpovídá 149 obyvatel/km². Nejvyšší hodnotu zalidnění má okres Zlín a nejnižší zalidnění je v okrese Vsetín. Průměrný věk obyvatel Zlínského kraje je 41,4 let. Z tabulky 3.3.1 lze vyčíst, že složení obyvatel je spjato se zvyšujícím se podílem osob starších 64 let.

Tab. 5. 3. 1 Struktura obyvatel ve Zlínském kraji

Ukazatel	31. 12. 2009		31. 12. 2010		31. 12. 2011	
	celkem	ženy	celkem	ženy	celkem	ženy
Obyvatelé celkem	591 303	302 764	590 459	302 427	589 596	301 335
0 - 14 let	82 375	39 990	82 751	40 161	83 903	40 707
15 - 64 let	415 061	205 540	411 904	203 920	406 257	200 394
Nad 64 let	93 606	57 140	95 706	58 296	98 870	59 968

Zdroj: Český statistický úřad, 2012d; vlastní zpracování

Z tabulky 5.3.2 je zřejmé, že nejvíce obyvatel žije v okrese Zlín. Na konci roku 2011 zde trvale žilo celkem 192 849 osob. Nejméně lidí žije v okrese Kroměříž – 107 320 lidí. V okresech Vsetín a Uherské Hradiště je počet obyvatel podobný a pohybuje se okolo 145 000 lidí. Počet obyvatel v jednotlivých okresech spíše stagnuje a nejsou zde pozorovány extrémní výkyvy.

Tab. 5.3.2 Počet obyvatel v jednotlivých okresech

Okres	31. 12. 2009		31. 12. 2010		31. 12. 2011	
	celkem	ženy	celkem	ženy	celkem	ženy
Kroměříž	108 036	55 357	108 055	55 358	107 320	55 057
Uherské Hradiště	144 387	73 868	144 203	73 807	143 814	73 463
Vsetín	145 692	74 314	145 464	74 213	145 047	73 746
Zlín	192 927	99 131	192 639	98 999	192 849	98 803

Zdroj: Český statistický úřad, 2012d; vlastní zpracování

5.4 Úřady práce ve Zlínském kraji

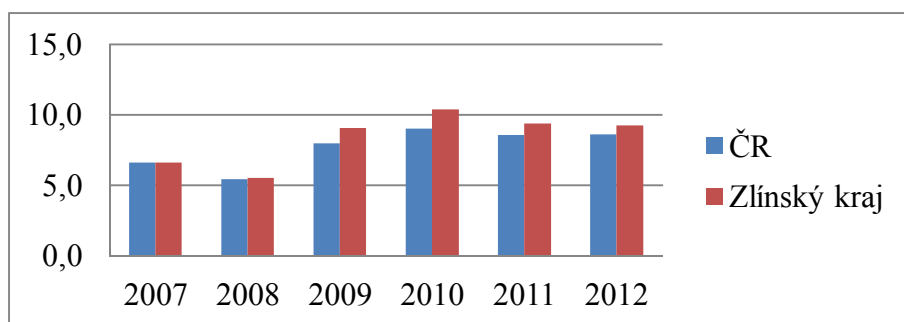
Fungování úřadů práce v České republice upravuje zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce a o změně souvisejících zákonů. Krajská pobočka úřadu práce se nalézá ve Zlíně. Správním obvodem je oblast Zlínského kraje – okresy Kroměříž, Uherské Hradiště, Vsetín a Zlín. V jednotlivých okresech je několik poboček. V okrese Zlín se nachází pobočky ve Zlíně, Otrokovcích, Slavičíně a Valašských Kloboukách. V okrese Vsetín nalezneme kontaktní místa ve Vsetíně, v Horní Lidči, Karolince, Rožnově pod Radhoštěm a Valašském Meziříčí. V okrese Uherské Hradiště mají úřady práce sídla v Uherském Hradišti, Bojkovicích a Uherském Brodě. Posledním okresem Zlínského kraje je Kroměříž, zde jsou pobočky v Kroměříži, Bystřici pod Hostýnem a Holešově.

6 Vývoj nezaměstnanosti a struktura nezaměstnaných

6.1 Vývoj nezaměstnanosti

Zlínský kraj byl vždy považován za ekonomicky silnou oblast s vysokým počtem velkých průmyslových podniků. Velká část průmyslových výroby byla vždy spojována se jménem Tomáše Bati. Zejména se jedná o obuvnictví, gumárenství, strojírenství nebo letecký průmysl. V kraji vznikla i další hospodářská centra. Nejedná se jen o okresní města, ale i o větší centra jako je Valašské Meziříčí, Hulín, Holešov nebo Uherský Brod. Kvůli poklesu výroby v řadě průmyslových odvětví, se v polovině 90. let začala stabilní hospodářská pozice Zlína a východní Moravy začala stávat horší. Negativní dopad mělo také rozdělení Československa. Používaný ukazatel v celé bakalářské práci je míra registrované zaměstnanosti zveřejňovaná Ministerstvem práce a sociálních věcí na základě údajů ze statistik úřadů práce. Je vhodnější pro srovnávání v čase a prostoru oproti obecné míře nezaměstnanosti publikované Českým statistickým úřadem.

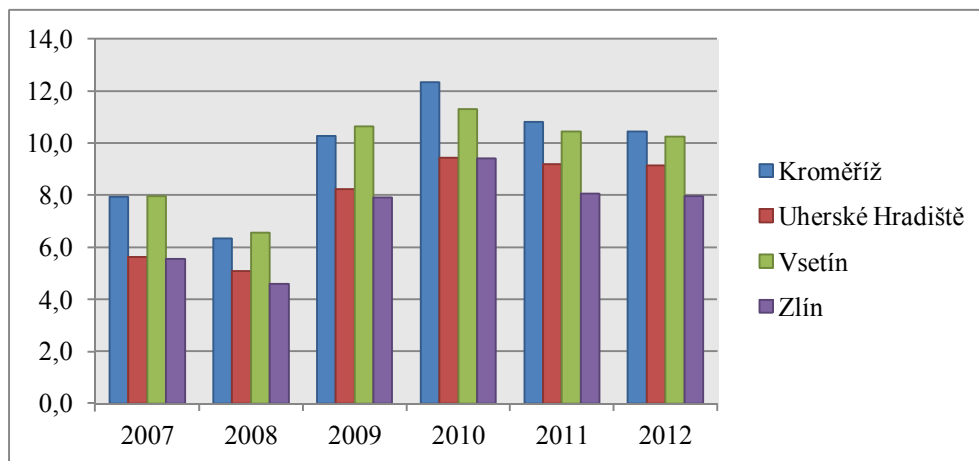
Graf 6.1.1 Srovnání míry nezaměstnanosti Zlínského kraje a České republiky



Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2013b; vlastní zpracování

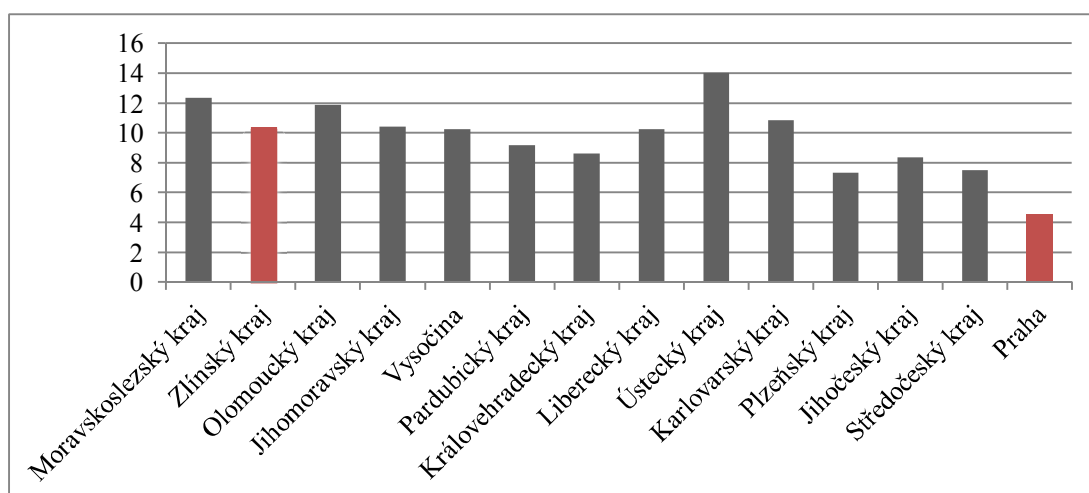
Míra nezaměstnanosti ve Zlínském kraji je dlouhodobě nad úrovní nezaměstnanosti České republiky. Nejvyšší nárůst nezaměstnanosti lze pozorovat mezi lety 2008 a 2009, kdy se projevila hospodářská krize. Od té doby je míra nezaměstnanosti na vysoké úrovni jak lze vidět na grafu 4.1. V průběhu roku 2012 se zpočátku vyvíjela nezaměstnanost pozitivně. Postupně se snižovala, nejnižší hodnoty dosáhla v červnu 2012 a to 8,1 %. Poté se opět začala zvyšovat a to až na 9,4 % za prosinec 2012. Nárůst ke konci roku je každoročně opakující se jev. Při srovnávání s průměrem nezaměstnanosti České republiky, míra nezaměstnanosti ve Zlínském kraji průměr dlouhodobě převyšuje. Pokud budou srovnány jednotlivé okresy Zlínského kraje, je z grafu 4.2 je zřejmé, že je dlouhodobě nejvyšší nezaměstnanost v okrese Kroměříž. Naopak nejnižší hodnoty míry nezaměstnanosti zaznamenává okres Zlín.

Graf 6.1.2 Míra registrované nezaměstnanosti v jednotlivých okresech Zlínského kraje



Zdroj: Český statistický úřad, 2012b; vlastní zpracování

MPSV evidovalo k 31. prosinci 2012 celkem 32 100 uchazečů o zaměstnání, což meziročně představuje nárůst o 9,1 %, tj. o 2 682 osob. Nejvyšší nárůst uchazečů lze pozorovat v roce 2009, kdy se naplno projevila hospodářská krize. Ve srovnání s rokem 2008 vzrostl počet uchazečů o 13 788 osob, což představuje nárůst o 69 %. Největší pokles od hospodářské krize je možno pozorovat v roce 2011, kdy meziročně počet uchazečů klesl o 3 968 osob. V mezikrajském srovnání k 31. prosinci 2012 měl Zlínský kraj 8. nejnižší počet nezaměstnaných. Nejvíce uchazečů měl Moravskoslezský kraj s 81 099 osobami. Při porovnání registrované míry nezaměstnanosti je na tom nejlépe hlavní město Praha s 4,52 %. Nejvyšší míra je v Ústeckém kraji, a to 14,02 %. Zlínský kraj spolu s krajem Jihomoravským má nezaměstnanost ve výši 10,42 %, což odpovídá desáté pozici.

Graf 6.1.3 Srovnání registrované míry nezaměstnanosti v jednotlivých krajích

Zdroj: Český statistický úřad, 2012c; vlastní zpracování

Meziročně, oproti roku 2011, se zvýšil počet uchazečů ve všech okresech. K největšímu nárůstu došlo ve Vsetíně (+987), Uherském Hradišti (+680) a Zlíně (+678). Nejnižší nárůst zaznamenal okres Kroměříž (+337). Z tohoto důvodu také vzrostla míra nezaměstnanosti ve všech okresech. K největšímu nárůstu došlo v okrese Vsetín, jak je zřejmé z tab. 6.1.1, a to o 1,2 p. b. V roce 2012 byla nejvyšší míra nezaměstnanosti zaznamenána v okresech Vsetín, Kroměříž a Uherské Hradiště. Nejnižší nezaměstnanost byla v okrese Zlín, a to 8,76 %, což je pořád nad průměrem České republiky, který činil na konci roku 8,6 %.

Tab. 6.1.1 Srovnání počtu uchazečů a registrované míry nezaměstnanosti v jednotlivých okresech Zlínského kraje

Okres	Počet uchazečů			Míra nezaměstnanosti		
	2010	2011	2012	2010	2011	2012
Kroměříž	6 720	6 181	6 518	12,65	10,49	11,59
Uh. Hradiště	7 675	6 741	7 421	10,18	9,20	10,26
Vsetín	9 297	8 135	9 122	11,65	10,75	11,95
Zlín	9 694	8 361	9 039	9,47	7,85	8,76

Zdroj: Český statistický úřad 2012c; Český statistický úřad 2012d; vlastní zpracování

Počet volných pracovních míst rostl pouze v okrese Kroměříž (+18). Ve zbylých okresech počet pracovních míst klesal, konkrétně v Uherském Hradišti o 15 míst, ve Vsetíně a Zlíně dokonce o 162 míst. Z tabulky 4.2 lze také vyčíst, že počet uchazečů ucházejících se o jedno pracovní místo poklesl pouze v okrese Kroměříž a to na 32,3 uchazeče. Nejvíce

uchazečů o jedno pracovní místo je v okrese Uherské Hradiště, kdy hodnota činí 32,3 uchazeče. Nejméně uchazečů připadá na okres Zlín a to 18,1 uchazeče.

Tab. 6.1.2 Srovnání počtu uchazečů a volných pracovních míst

Okres	Počet uchazečů			Počet volných pracovních míst			Počet uchazečů/1 pracovní místo		
	2010	2011	2012	2010	2011	2012	2010	2011	2012
Kroměříž	6 720	6 181	6 518	183	184	202	36,7	33,6	32,3
Uh. Hradiště	7 675	6 741	7 421	233	260	245	32,9	25,9	30,3
Vsetín	9 297	8 135	9 122	360	482	320	25,8	16,9	28,5
Zlín	9 694	8 361	9 039	469	664	502	20,7	12,6	18,1

Zdroj: Český statistický úřad, 2012d; vlastní zpracování

6.2 Struktura nezaměstnaných osob

Při provádění analýzy nezaměstnanosti je důležité znát nejen samotnou míru, ale také i strukturu. Ta je porovnávána z hlediska délky nezaměstnanosti, věku a vzdělanostní struktury uchazečů. Jednotlivé stavy struktury nezaměstnaných jsou porovnávány za čtvrté čtvrtletí roku 2011 a stejné období roku 2012.

Délka evidence je vážným problémem ve Zlínském kraji. V roce 2012 činila průměrná délka evidence uchazečů, kteří byli z registru vyřazeni, 238 dní. To znamenalo pokles oproti roku 2011 o 58 dní. A zároveň oproti roku 2010 nárůst o 26 dní. Doba průměrné evidence tedy dlouhodobě klesá. Doba setrvání vyřazených uchazečů v evidencích na všech pracovištích úřadu práce byla v roce 2012 průměrně 227 dní, což znamenalo oproti roku 2011 pokles o 43 dní, na průměrně 270 dní. V roce 2010 byla zaznamenána průměrná délka evidence 239 dní. Je tedy zřejmé, že ačkoli míra nezaměstnanosti ve Zlínském kraji je nad průměrem ČR, délka evidence, ve srovnání s celorepublikovým průměrem, se moc neliší. Délka evidence všech uchazečů činila v roce 2010 průměrně 446 dní, v roce 2011 vzrostla na 550 dní a v roce 2012 opět poklesla na 517 dní. Tyto vysoké hodnoty a stále dlouhá délka evidence je důsledkem celosvětové hospodářské krize (MPSV, 2010; MPSV, 2011a; MPSV, 2012a). V prosinci 2012 bylo evidováno déle než 6 měsíců na kontaktních pracovištích ÚP celkem 3 088 osob, což je o 464 uchazečů více než ve stejném období roku 2011. Ve Zlínském kraji je vysoký podíl dlouhodobě nezaměstnaných. To představuje velmi závažný problém, protože dlouhodobá nezaměstnanost s sebou nese řadu negativních důsledků a

promítá se, jak do sociální oblasti, tak i do vnímání hodnot, osobních vlastností a zájmů. Za dlouhodobě nezaměstnané lze považovat ty, kteří jsou v evidenci déle než 12 měsíců. Počet nezaměstnaných evidovaných déle než 24 měsíců meziročně mírně poklesl, a to o 19 osob. Koncem roku 2012 kontaktní pracoviště evidovaly 6 395 osob. Jejich podíl na celkovém počtu uchazečů je téměř 20 %. To znamená, že každý pátý člověk evidovaný na ÚP je nezaměstnaný déle než dva roky.

Tab. 6.2.1 Délka evidované nezaměstnanosti ve Zlínském kraji

Délka evidence	31. 12. 2011	31. 12. 2012
Do 3 měsíců	8 684	9 526
3 - 6 měsíců	5 250	6 023
6 - 9 měsíců	2 624	3 088
9 - 12 měsíců	1 837	2 497
12 - 24 měsíců	4 609	4 571
Déle než 24 měsíců	6 414	6 395

Zdroj: Český statistický úřad, 2012d; vlastní zpracování

Z pohledu věkové struktury jsou uchazeči rozděleni do 11 skupin. V průběhu roku 2012 zaznamenala nárůst každá kategorie, vyjma uchazečů nad 65 let. Nejvyšší nárůst zaznamenala skupina 55 – 59 let, a to o 468 osob. Nejvíce uchazečů je součástí věkové skupiny 20 – 24 let. Důvodem nezaměstnanosti této věkové kategorie je u absolventů škol nedostatek praktických zkušeností a malá odbornost. Během studia totiž není možnost správné praxe. Mnoho organizací, které jsou ochotny praktikanty zaměstnat, nemají dost pracovníků, kteří by se jim plně věnovali. Praxe potom spočívá v plnění neodborných úkolů, na které nemají pracovníci během roku čas, tudíž není možnost v rámci přípravy na povolání získat dostatečné odborné zkušenosti. U nezaměstnaných ve věkové skupině 55 – 59 let spočívá problém ve ztrátě zaměstnání v době, kdy ještě nemohou splňovat podmínky pro přiznání starobního důchodu. Problém je také v jejich umístitelnosti na pracovní trh. Mezi zaměstnavateli je o tyto osoby malý zájem kvůli nízké přizpůsobivosti, neznalosti moderní techniky a cizích jazyků. Větší šanci mají ti uchazeči, kteří jsou ochotni i v pokročilejším věku docházet na rekvalifikační kurzy, změnit kvalifikaci nebo úplně změnit obor profese.

Tab. 6.2.2 Věková struktura uchazečů o zaměstnání

Věk	31. 12. 2011	31. 12. 2012
Do 19 let	1 083	1 224
20 - 24 let	4 094	4 526
25 - 29 let	3 271	3 507
30 - 34 let	3 271	3 451
35 - 39 let	3 485	3 851
40 - 44 let	2 934	3 230
45 - 49 let	3 320	3 492
50 - 54 let	3 635	3 696
55 - 59 let	3 865	4 333
60 - 64 let	447	778
Nad 65 let	13	12

Zdroj: Český statistický úřad, 2012d; vlastní zpracování

Vzdělanostní struktura je rozdělena do 7 skupin dle dosaženého vzdělání. Meziročně došlo k nejvyššímu nárůstu uchazečů středně vyučených bez maturity, a to o 1 731 lidí. V dalších kategoriích došlo ke zvýšení počtu uchazečů, výjimkou byla kategorie všeobecně středně vzdělaných, kde se snížil počet uchazečů o 117. Skupinou s největším počtem uchazečů tvoří osoby středně vzdělané bez maturity. Na trhu práce obecně rostou šance uchazečům s vyšším stupněm vzdělání.

Tab. 6.2.3 Vzdělanostní struktura uchazečů

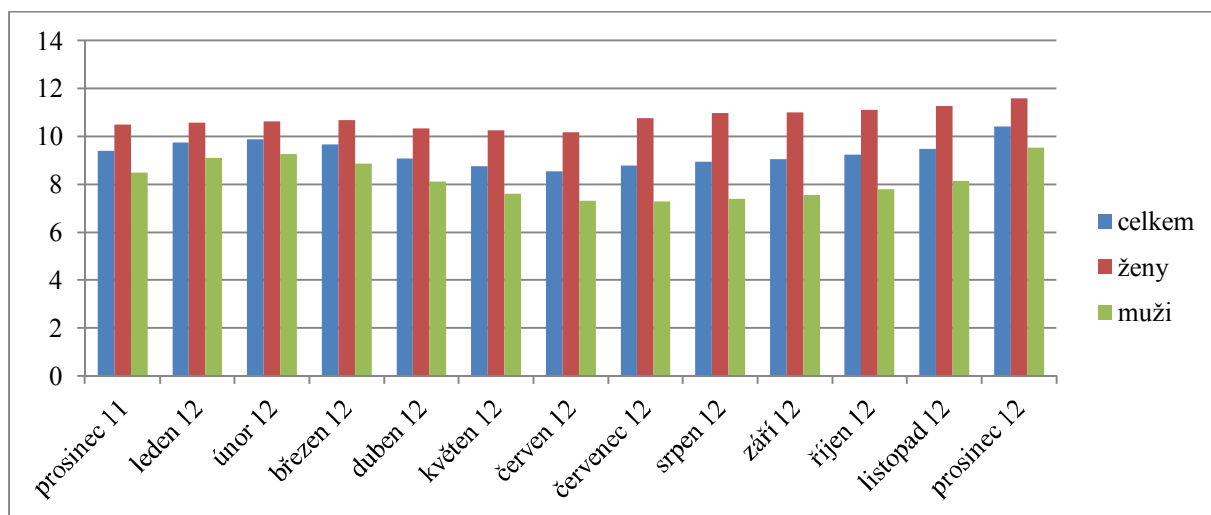
Stupeň vzdělání	31. 12. 2011	31. 12. 2012
Bez vzdělání	8	18
Základní vzdělání	5 243	5 548
Střední odborné vzdělání bez maturity	14 060	15 791
Střední odborné vzdělání s maturitou	7 047	7 547
Střední všeobecné	912	795
Vyšší odborné	213	247
Vysoké	1 930	2 154

Zdroj: Český statistický úřad, 2012d; Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2012a; vlastní zpracování

Nezaměstnanost ve větší míře postihuje určité skupiny obyvatel. Do rizikových skupin ve Zlínském kraji jsou zařazeny ženy, absolventi škol a také osoby zdravotně postižené. Tyto sociální skupiny nejsou schopny reagovat na změny a nemají stejné možnosti jak reagovat na změny vývoje trhu práce. „Nepříznivé postavení žen na trhu práce je způsobené tím, že zaměstnavatelé upřednostňují mužskou pracovní sílu pro její větší územní mobilitu a nezatíženost starostmi o domácnost. Skloubit mateřské a pracovní povinnosti a zároveň dosáhnout přiměřené společenské angažovanosti je obtížný úkol. Ve vyspělých zemích se tento problém řeší rozsáhlou nabídkou zkrácených pracovních úvazků, zaváděním pružné pracovní doby a dostupné péči o děti“ (Buchtová, 2002, str. 113).

Při sledování registrované míry nezaměstnanosti podle pohlaví, dosahuje ženská složka populace vyšších hodnot. Během sledovaného období byly tyto hodnoty průměrně o 2,9 p. b. vyšší než u mužské části. Meziroční navýšení se výrazněji projevilo v mužské složce tj. o 1,1 p. b. V ženské složce byl meziroční nárůst o 1,0 p. b. Z hlediska struktury registrované míry nezaměstnanosti byl poměr mužů vyšší než žen. Od května 2012 do listopadu 2012 byl poměr opačný, bylo zaznamenáno více nezaměstnaných žen. Meziroční nárůst počtu mužů činil 1 575 osob a počet žen jako uchazeček o zaměstnání meziročně vzrostl o 1 107 žen. Na konci roku 2012 byl podíl mužů na celkovém počtu uchazečů vyšší a činil 52 %.

Graf 6.2.1 Vývoj nezaměstnanosti dle pohlaví



Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2011b; Ministerstvo práce a sociálních věcí 2012b; vlastní zpracování

Dle Buchtové (2002) jsou další rizikovou skupinou především absolventi středních a vysokých škol. Nemají v konkurenci s ostatními uchazeči základní pracovní návyky a

praktické zkušenosti. Za absolventy se považují ti, kteří jsou v evidenci do dvou let od úspěšného ukončení studia. Na konci roku 2012 bylo v evidenci celkem 2 309 absolventů škol a mladistvých, tj. o 29 absolventů více než ve stejném období roku 2011. Vývoj nezaměstnanosti absolventů má každoročně sezónní charakter. V celé České republice bývá jejich počet nejnižší v období duben – červen a nejvyšší hodnoty bývají zjištěny v září. Stále více mladých lidí si uvědomuje, že s vyšším kvalifikačním stupněm vzdělání roste i jejich šance na uplatnění na trhu práce. To lze vypožorovat i z tabulky 6.2.3, kde největší počet uchazečů byl s vyučením nebo středoškolským vzděláním s maturitou. Poslední srovnávanou rizikovou skupinou jsou osoby se zdravotním postižením. Jelikož se v poslední době klade čím dál větší důraz na pracovní výkon a produktivitu, mají tito uchazeči nejhorší šance na uplatnění. Doba evidence zpravidla mnohonásobně převyšuje dobu evidence zdravých osob. To může způsobovat ztrátu motivace a sebevědomí. Mnoho z nich se proto často spokojí s invalidními důchody či sociálními dávkami (Buchtová, 2002). Avšak z tabulky 6.2.4 je zřejmé, že meziročně se počet uchazečů se zdravotním postižením snížil o 309 osob.

Tab. 6.2.4 Struktura nezaměstnanosti rizikových skupin uchazečů

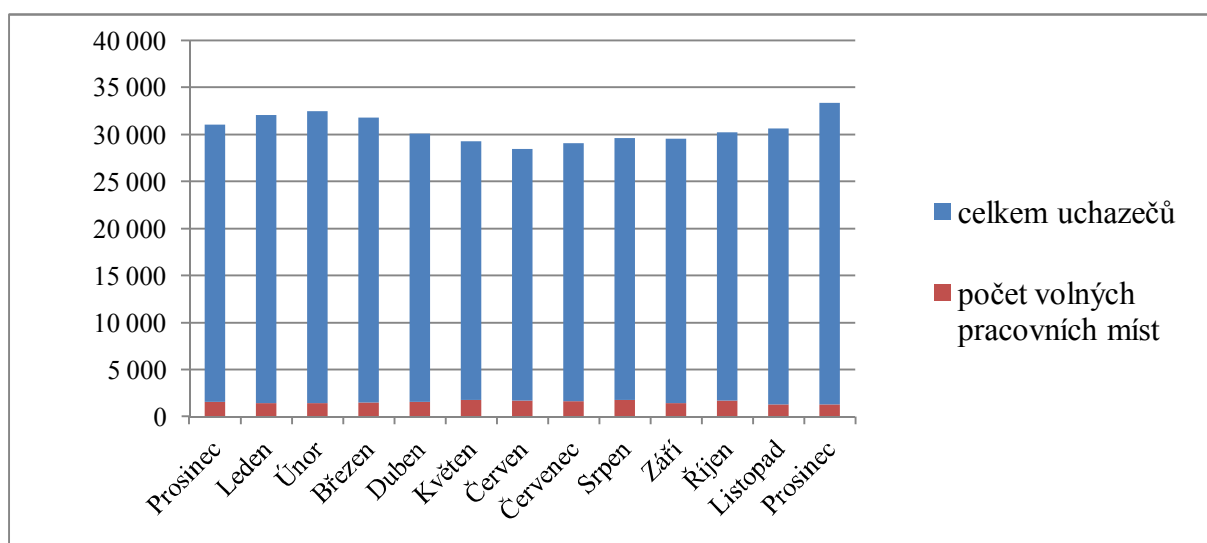
Měsíc	Celkem	Ženy	Mladiství a absolventi	Osoby ze ZP
Prosinec 2011	29 418	14 297	2 280	4 579
Leden 2012	30 671	14 470	2 017	4 563
Únor 2012	31 045	14 548	1 931	4 683
Březen 2012	30 313	14 541	1 867	4 550
Duben 2012	28 520	14 101	1 673	4 409
Květen 2012	27 468	13 952	1 422	4 372
Červen 2012	26 806	13 831	1 182	4 302
Červenec 2012	27 438	14 493	1 310	4 296
Srpen 2012	27 831	14 732	1 641	4 277
Září 2012	28 103	14 741	2 405	4 190
Říjen 2012	28 529	14 828	2 409	4 147
Listopad 2012	29 302	14 995	2 310	4 163
Prosinec 2012	32 100	15 404	2 309	4 270

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2011b; Ministerstvo práce a sociálních věcí 2012b; vlastní zpracování

6.3 Vývoj volných pracovních míst

Vývoj volných pracovních míst hlášených na krajském úřadu práce potvrzuje, že situace na trhu práce kopíruje vývoj ekonomiky. Počet volných pracovních míst byl v roce 2012 výrazně nedostačující, jak lze vidět v grafu 4.3.1. Průměrně se počet míst pohyboval kolem 1 536 míst, což představovalo pokles o 54 míst než v roce 2011, kdy byl počet pracovních míst průměrně 1 590. Na počátku roku 2012 se počty pracovních příležitostí pohybovaly pod hranicí 1 500 míst. Od dubna lze pozorovat nárůst až k 1 700 místům. Tento nárůst lze pozorovat až do srpna, kdy počet míst začal pomalu klesat. Nejvíce pracovních příležitostí bylo zaznamenáno v období května až srpna (od 1 784 do 1 763 míst), nejméně pak bylo evidováno ke konci roku (od 1 292 do 1 269 míst). V meziročním srovnání prosince 2012 měly úřady práce ve Zlínském kraji evidováno o 321 míst méně, než ve stejném období roku 2011, kdy bylo k dispozici 1 590 pracovních míst. Ukazatel počtu uchazečů na jedno volné pracovní místo je důležitým ukazatelem ve vztahu nabídky a poptávky na trhu práce. Nastihuje pokrytí poptávky po práci nabídkou práce. Ukazatel měl od února 2012 klesající tendenci až do června - 16,03 uchazeče. Poté s výjimkou září (19,29 uchazeče) měl stagnující tendenci. Nejvyšší skok byl zaznamenán v listopadu a v prosinci, kdy byla zaznamenána nejvyšší hodnota – 25,3 uchazeče na jedno volné pracovní místo. Nejnižší hodnota byla zjištěna v květnu 2012, a to 15,4 uchazeče na jednu pracovní příležitost. Meziročně vzrostl počet uchazečů na 1 volné pracovní místo o 6,8 uchazeče z hodnoty prosince 2011 – 18,5 uchazeče.

Graf 6.3.1 Porovnání celkového počtu uchazečů a počtu volných pracovních míst



Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2011b; Ministerstvo práce a sociálních věcí 2012b; vlastní zpracování

Nabídka volných pracovních příležitostí dle dosaženého vzdělání se meziročně zvýšila u uchazečů bez vzdělání, u středně odborně vzdělaných s maturitou. U zbylých kategorií se počet míst meziročně snížil. Nejvyšší nárůst zaznamenala kategorie volných pracovních míst, které nepotřebují vzdělání (+ 21 míst). Při srovnávání počtu uchazečů na jedno volné pracovní místo je zaznamenán nejvyšší podíl u uchazečů s vyšším odborným vzděláním (49,4 uchazeče na jedno pracovní místo). Naopak nejnižší podíl je patrný u osob bez vzdělání (0,9 uchazeče na pracovní místo).

Tab. 6.3.1 Struktura volných pracovních míst dle vzdělání

Stupeň vzdělání	31. 12. 2011			31. 12. 2012		
	UoZ	VPM	UoZ/VPM	UoZ	VPM	UoZ/VPM
Celkem	29 413	1 590	18,5	32 100	1 265	25,4
Bez vzdělání	8	0	8,0	18	21	0,9
Základní vzdělání	5 243	421	12,5	5 548	263	21,1
Střední odborné bez maturity	14 060	612	23,0	15 791	512	30,8
Střední odborné s maturitou	7 047	335	21,0	7 547	345	21,9
Střední všeobecné	912	74	12,3	795	35	22,7
Vyšší odborné	213	12	17,8	247	5	49,4
Vysoké	1 930	136	14,2	2 154	84	25,6

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2011a; Ministerstvo práce a sociálních věcí 2012a; vlastní zpracování

7 Analýza současného stavu nezaměstnanosti

V současné době jsou na portálu MPSV dostupné údaje za březen 2012. Míra nezaměstnanosti dosáhla hodnoty 8,6 % ve Zlínském kraji. Nejnižší podíl nezaměstnaných byl zaznamenán v okrese Zlín – 7,5 %, v okrese Uherské Hradiště 8 %, v Kroměříži 9,3 a nejvyšší v okrese Vsetín – 10 %. V únoru 2013 hodnota podílu nezaměstnaných činila stejně jako v březnu a v lednu byla hodnota o 0,1 p. b. nižší. Tyto hodnoty není možné srovnávat s hodnotami v minulých letech, protože byl od ledna změněn ukazatel míry nezaměstnanosti.

Celkový počet uchazečů o zaměstnání evidovaných na úřadech práce ve Zlínském kraji se v lednu rovnal 34 845 osobám. Během února byl zaznamenán nárůst na 35 290 osob, tj. o 445 osob. V březnu byl zaznamenán úbytek uchazečů o 377 na konečnou hodnotu 34 913 osob. V lednu 2013 bylo evidováno 1 337 volných pracovních míst. V únoru se počet míst zvýšil o 118 míst na celkových 1 455 míst. V průběhu března se počet volných

pracovních míst ještě zvýšil na 1 755. Z pohledu nejdůležitějšího ukazatele – počtu uchazečů na 1 volné pracovní místo byl začátek roku 2013 pozitivní. Z lednové hodnoty 26 uchazečů na jedno volné místo se v březnu zaznamenala hodnota 19,9 uchazeče.

V okrese Zlín dosáhla míra nezaměstnanosti v březnu 2013 hodnoty 7,5 %, což znamená oproti lednu stejného roku nárůst o 0,4 p. b. V lednu bylo evidováno 9 874 uchazečů o zaměstnání a do března hodnota přesáhla 10 000 uchazečů. Počet volných pracovních míst byl v březnu 733, což znamená nárůst oproti lednu o 192 pozic. Z toho vyplývá, že na jedno volné pracovní místo připadá 13,6 uchazeče (v lednu to bylo 18,2 uchazeče).

Nejvyšší podíl nezaměstnaných byl ve Zlínském kraji v okrese Vsetín, a to 10 %, oproti únoru 2013 je to pokles o 0,1 p. b. V březnu bylo evidováno 10 021 uchazečů a celkem 409 volných pracovních míst. Oproti lednu tak byl zaznamenán nárůst uchazečů o 89 osob a zároveň také nárůst počtu volných pracovních míst o 145. Na jedno volné pracovní místo připadá v březnu 24,5 uchazeče.

V okrese Uherské Hradiště dosáhl podíl nezaměstnaných 8 %, v lednu stejného roku byla úroveň na 8,1 %. V lednu bylo registrováno 7 981 uchazečů o zaměstnání, tato hodnota se v březnu snížila na 7 843 uchazečů. Počet volných pracovních míst byl oproti lednu o jedno místo nižší, a to 276 míst. Na jedno volné pracovní místo tedy v březnu připadá 28,9 osob.

Posledním sledovaným okresem je Kroměříž. Zde v březnu dosáhl podíl nezaměstnaných hodnoty 9,3 % v březnu, což odpovídá také hodnotě z ledna 2013. Na evidovaných 7 040 uchazečů o zaměstnání připadá 337 pracovních příležitostí (20,8 uchazeče na jedno pracovní místo). To je pozitivnější hodnota než lednová, kdy bylo 255 pracovních míst na 7 058 uchazečů (27,6 uchazeče na pracovní místo).

8 Doporučení na snížení míry nezaměstnanosti

Situace na trhu práce je spojena především s ekonomickým prostředím dané země, na jejím vývoji jak národním tak regionálním. V souvislosti se současnou situací na trhu práce, předpokládanou stagnací ekonomiky a nejistotách ohledně dalšího vývoje v eurozóně se bude pravděpodobně dále zaměstnanost snižovat. Proto je nutné podporovat snižování nezaměstnanosti. Hlavním nástrojem by mělo být zvyšování účinnosti nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Jedním z nejvýznamnějších nástrojů je určitě rekvalifikace. Úspěšnost je odhadována na 60 %. Tento nástroj je důležité více podporovat a možná i rozšířit pro zájemce o zaměstnání. Výhodnější podmínky pro návrat na trh práce pro rizikové skupiny přináší společensky účelná pracovní místa. Jejich vznik finančně podporuje úřad práce.

Nástroje by měly být poskytovány co možná největšímu počtu uchazečů. Další možností, jak snižovat nezaměstnanost, je zatraktivnění Zlínského regionu pro zakládání nových podniků. Toho je možné docílit změnou právních předpisů, která by umožňovala větší pružnost v pracovně-právních vztazích, a to zajištěním vhodných pracovních podmínek, motivačních výdělků a možností profesního rozvoje. Je vhodné podporovat zájmy společností ze zahraničí nebo jiných regionů umístit své pobočky do oblasti Zlínského kraje. Snížení nezaměstnanosti lze docílit také motivací zaměstnavatelů, zaměstnávat osoby z rizikových skupin, např. na zkrácený pracovní úvazek či sdílením pracovního místa. Podpora zaměstnavatelů by měla být zejména používáním nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Hlavním požadavkem je individuální přístup k ohroženým skupinám a vymezení jejich možností a preferencí na trhu práce. Další problémovou skupinou jsou absolventi. Ti nemají žádnou odbornou praxi a to mnoho zaměstnavatelů odrazuje od jejich přijetí do zaměstnání. To je možné změnit v rámci aktivní politiky zaměstnanosti formou rekvalifikačních kurzů nebo užší spolupráci podniků a škol. Cílem by mělo být vychovávání svých budoucích kvalifikovaných zaměstnanců přiblížením požadavků na výkon profese a získáváním základních profesních návyků. Ve Zlínském kraji je taky jedním z hlavních problémů stav infrastruktury. Krajem nevede dálnice, která by urychlila dopravování mezi jednotlivými centry a podporovala mobilitu pracovních sil napříč Zlínským krajem.

9 Závěr

Cílem bakalářské práce bylo analyzovat současnou míru a strukturu nezaměstnanosti ve Zlínském kraji, zároveň také specifikovat situaci v jednotlivých okresech Zlínského kraje. Analýza míry nezaměstnanosti byla zaměřena na vývoj od roku 2007. Struktura byla porovnávána z hlediska posledních dvou let, a to roku 2011 a 2012. Specifikace jednotlivých okresů se zaměřila na první 3 měsíce roku 2013.

Dřívější orientace Zlínského kraje na průmyslové odvětví a poklesu výroby v tomto odvětví způsobilo zvýšení nezaměstnanosti. Míra nezaměstnanosti je dlouhodobě nad průměrnou mírou nezaměstnanosti České republiky. Na konci roku 2012 dosáhla 9,4 %. Ze všech čtyř okresů náležících do Zlínského kraje převládala každoročně nejvyšší míra nezaměstnanosti v okrese Kroměříž, naopak nejnižší hodnoty byly zaznamenány v okrese Zlín. Počet uchazečů se v porovnání s rokem 2011 zvýšil. V kraji je velký počet osob nezaměstnaných déle než 24 měsíců. Pozitivem v roce 2012 bylo snížení průměrné délky evidence uchazečů. Velkým problémem je vysoký počet uchazečů ve věku od 45 do 59 let. Tito lidé nesplňují podmínky pro přiznání starobního důchodu a zároveň jsou již na trhu práce špatně umístitelní. Jejich nízká přizpůsobivost, neznalost jazyků a moderní techniky je jedním z největších překážek k umístění na pracovní místa. Další problémovou skupinou jsou lidé bez kvalifikace. Zaměstnavatelé raději zaměstnají pracovníka s již dosaženou kvalifikací a s odbornými znalostmi. Tato skutečnost způsobuje také nezaměstnanost u absolventů škol a mladistvých. Počet nezaměstnaných žen také dlouhodobě roste. Jejich nepříznivé postavení na trhu práce je způsobeno nedostatečnou územní mobilitou a zatížením starostmi o domácnost.

Velkým problémem v kraji je nesoulad mezi nabízenými a poptávanými pracovními příležitostmi. V kraji je velký nedostatek volných pracovních míst a velký počet uchazečů o zaměstnání. Situace je nejzávažnější v okrese Vsetín, kde je podíl nezaměstnaných vyšší než ve Zlínském kraji. Nejvíce uchazečů o zaměstnání připadá na jedno pracovní místo v okrese Uherské Hradiště. Důležité je nabídku na trhu práce podporovat prostřednictvím nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti např. rekvalifikačními kurzy nebo společensky účelnými pracovními místy. Je také důležité zatraktivnit region pro nové investory, aby přispěli k vytváření nových pracovních příležitostí ve Zlínském kraji.

Zdroje

Monografie

BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. ISBN 80-86429-16-4.

BUCHTOVÁ, Božena. A KOL. *Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: GRADA Publishing a. s., 2002. ISBN 80-247-9006-8.

JUREČKA, Václav a Ivana JÁNOŠÍKOVÁ. A KOL. *Mikroekonomie*. Ostrava: Vysoká škola báňská - Technická univerzita, 2009. ISBN 978-80-248-0910-6.

JUREČKA, Václav a Ivana JÁNOŠÍKOVÁ. *Makroekonomie: Základní kurz*. Ostrava: VŠB - Technická univerzita Ostrava, 2009. ISBN 978-80-248-2065-1.

KUCHAŘ, Pavel. *Trh práce: Sociologická analýza*. Praha: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3.

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. ISBN 80-82429-08-3.

Internetové zdroje a ostatní

BUSINESS CENTER, 2013. *Zákon o investičních pobídkách* [online]. Business center [cit. 25. 3. 2013]. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/invpob/cast1.aspx>.

BUSINESSINFO, 2012. *Příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa* [online]. Businessinfo, [cit. 5. 4. 2013]. Dostupné z: <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/prispevek-zrizeni-ucelne-pracovni-misto-8501.html>.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2012a. *Mezikrajské srovnání vybraných ukazatelů za rok 2012* [online]. ČSÚ, [cit. 16. 4. 2013]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/xb/redakce.nsf/i/vybrane_ukazatele_podle_kraju_v_roce_2012/\\$File/mzk_2012.pdf](http://www.czso.cz/xb/redakce.nsf/i/vybrane_ukazatele_podle_kraju_v_roce_2012/$File/mzk_2012.pdf).

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2012b. *Míra registrované nezaměstnanosti a volná pracovní místa ve Zlínském kraji a jeho okresech k 31. 12. 2012* [online]. ČSÚ, [cit. 16. 4. 2013]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/330028ED15/\\$File/w72130212q4g2.pdf](http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/330028ED15/$File/w72130212q4g2.pdf).

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2012c. *Nezaměstnanost podle krajů a okresů k 31. 12. 2012* [online]. ČSÚ, [cit. 16. 4. 2013]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/330028ED1A/\\$File/w72130212q4g3.pdf](http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/330028ED1A/$File/w72130212q4g3.pdf).

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2012d. *Statistická ročenka Zlínského kraje 2012* [online]. ČSÚ, [cit. 10. 4. 2013]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/krajp/721011-12-xz>.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2012e. *Změna výpočtu ukazatele regionální nezaměstnanosti* [online]. ČSÚ [cit. 24. 3. 2013]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/zmena_vypoctu_ukazatele_registrovane_nezamestnanosti20121107.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2013a. *Průměrné mzdy – 4. čtvrtletí 2012* [online]. ČSÚ [cit. 25. 3. 2013]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/cpmz031113.doc>.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2013b. *Statistický bulletin – Zlínský kraj 1. až 4. čtvrtletí 2012* [online]. ČSÚ, [cit. 20. 4. 2013]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/krajp/721302-12-xz>.

MĚŠEC, 2013. *Podpora v nezaměstnanosti* [online]. Měsíc.cz [cit. 24. 3. 2013]. Dostupné z: <http://www.mesec.cz/mzdy-a-duchod/mzda-a-plat/pruvodce/podpora-v-nezamestnanosti/>.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2010. *Čtvrtletní statistika nezaměstnanosti za rok 2010* [online databáze]. MPSV, [cit. 14. 4. 2013]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2011a. *Čtvrtletní statistika nezaměstnanosti za rok 2011* [online databáze]. MPSV, [cit. 14. 4. 2013]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2011b. *Měsíční statistika nezaměstnanosti za rok 2011* [online databáze]. MPSV, [cit. 18. 4. 2013]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2012a. *Čtvrtletní statistika nezaměstnanosti za rok 2012* [online databáze]. MPSV, [cit. 14. 4. 2013]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2012b. *Měsíční statistika nezaměstnanosti za rok 2012* [online databáze]. MPSV, [cit. 20. 4. 2013]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2012c. *Minimální mzda* [online]. MPSV, [cit. 10. 4. 2013]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/13833>.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2012d. *Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti* [online]. MPSV [cit. 1. 4. 2013]. Dostupné z : <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2013a. *Měsíční statistika nezaměstnanosti za rok 2013* [online databáze]. MPSV, [cit. 20. 4. 2013]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2013b. *Průměrná míra nezaměstnanosti od roku 1997 do roku 2002* [online]. MPSV, [cit. 15. 4. 2013]. http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove_rady.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2013c. *Rekvalifikace* [online]. MPSV, [cit. 5. 4. 2013]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/zlk/rekvalifikace>.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2013d. *Společensky účelná pracovní místa* [online]. MPSV, [cit. 5. 4. 2013]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/programove_obdobi_2007_-_2013/aktivity_prijemce/spolecensky_ucelna_pracovni_mista.

PORTÁL VEŘEJNÉ SPRÁVY, 2012. *Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program* [online]. MPSV, [cit. 5. 4. 2013]. Dostupné z: <http://portal.gov.cz/portal/podnikani/situace/243/253/4937.html>.

TOPOGRAF.CZ, 2012. *Správní mapa Zlínského kraje* [online]. Topograf.cz [cit. 24. 3. 2013]. Dostupné z: <http://spravnimapa.topograf.cz/zlinsky-kraj>.

Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. In: Sbírka zákonů České republiky. Dostupný také z: http://www.fulsoft.cz/33/435-2004-sb-aktualni-zneni-ucinne-od-1-1-2013-zakon-o-zamestnanosti-uniqueidOhwOuzC33qe_hFd_-jrpTp4FeirpAf-vPpMxL-bHi88CD-vMUnwPlw/

ZLÍNSKÝ KRAJ, 2012. *Ekonomická situace kraje* [online]. Zlínský kraj [cit. 30. 3. 2013]. Dostupné z: <http://www.kr-zlinsky.cz/ekonomicka-situace-kraje-cl-163.html>.

Seznam zkratek

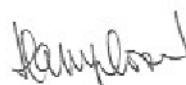
BOZP	bezpečnost a ochrana zdraví při práci
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
DPH	daň z přidané hodnoty
FO	fyzická osoba
HDP	hrubý domácí produkt
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
p. b.	procentní bod
PO	právnícká osoba
UoZ	uchazeč o zaměstnání
ÚP	úřad práce
VPM	volné pracovní místo
VŠPS	výběrové šetření pracovních sil
ZPS	změněná pracovní schopnost

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího bakalářské práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

Valašské Meziříčí 10. května 2013



Vendula Hamplová